

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Zaměstnanecké benefity

Employee benefits

Student: Bc. Veronika Kolarčíková

Vedoucí diplomové práce: Ing. Pšenková Yveta, Ph.D.

Ostrava 2010

Prohlášení studenta

Místopřísežně prohlašuji, že jsem diplomovou práci včetně přílohy č. 3, 4 a 5 vypracovala samostatně, přílohy č. 1 a 2 jsou převzaty z různých zdrojů, které jsou u jednotlivých příloh uvedeny.

.....
Bc. Veronika Kolarčíková

V Opavě dne 20. 4. 2010

Obsah

Úvod	1
1 Teoretické aspekty zaměstnaneckých benefitů	2
1.1 Význam benefitů	2
1.2 Členění benefitů	4
1.2.1 Z hlediska jejich daňové a odvodové výhodnosti	4
1.2.2 Z hlediska věcného můžeme rozlišovat benefity orientované	4
1.2.3 Z hlediska charakterů výdajů zaměstnavatele	5
1.2.4 Z hlediska formy příjmů na straně zaměstnance	5
1.2.5 Z jiného hlediska	5
1.2.6 Benefity z hlediska času	5
1.2.7 Můžeme benefity sledovat i z hlediska jejich diferenciací	5
1.2.8 Zaměstnanecké výhody mohou být také poskytovány	5
1.3 Jednotlivé zaměstnanecké benefity	6
1.3.1 Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění	6
1.3.2 Příspěvky a příplatky na stravování a nápoje	7
1.3.2.1 Vlastní stravovací zařízení	7
1.3.2.2 Příspěvek zaměstnavatele na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů	8
1.3.2.3 Příplatky na stravování	8
1.3.3 Poskytnutí pracovního oblečení	9
1.3.3.1 Jednotné pracovní oblečení	9
1.3.3.2 Ošatné: příspěvek na tzv. běžné občanské oblečení	9
1.3.4 Odborný rozvoj zaměstnanců	10
1.3.4.1 Odborný rozvoj zaměstnanců ve vlastním vzdělávacím zařízení zaměstnavatele anebo zabezpečovaný jinými subjekty	10
1.3.4.2 Užití vzdělávacích zařízení jako nepeněžní plnění	10
1.3.4.3 Příspěvky a příplatky na vzdělávání jako pracovněprávní nárok	11
1.3.5 Prodej bytu zaměstnanci	11
1.3.6 Doprava do zaměstnání	12
1.3.6.1 Příspěvky zaměstnancům na dopravu do zaměstnání	12
1.3.6.2 Poskytování bezplatných nebo zlevněných jízdenek zaměstnancům provozovatelů veřejné dopravy osob	13

1.3.7 Přechodné ubytování pro zaměstnance	13
1.3.8 Prodloužená dovolená, zdravotní dny volna.....	14
1.3.9 Věrnostní a stabilizační plnění.....	14
1.3.10 Odběr zboží a služeb zaměstnavatele za nižší cenu	16
1.3.11 Používání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance	16
1.3.11.1 Služební automobil i pro soukromé účely zaměstnance.....	16
1.3.11.2 Používání dalšího majetku zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnance...	17
1.3.11.3 Půjčování věcí zaměstnancům	18
1.3.11.4 Poskytnutí slevových karet	18
1.3.12 Sociální výpomoc nejbližším pozůstalým	19
1.3.13 Rekreace	20
1.3.13.1 Poskytnutí rekreace formou užití vlastního zařízení	21
1.3.13.2 Poskytnutí rekreace formou nepeněžního plnění	21
1.3.13.3 Příplatky zaměstnancům na rekreaci	22
1.3.14 Zdravotnická zařízení	22
1.3.14.1 Užití zdravotnických zařízení jako nepeněžní plnění.....	22
1.3.14.2 Příplatky na zdravotní péči nehrazenou ze zdravotního pojištění a na zdravotní pomůcky	23
1.3.15 Předškolní zařízení, závodní knihovny	23
1.3.15.1 Poskytnutí předškolního zařízení, závodní knihovny.....	24
1.3.15.2 Používání předškolního zařízení formou užití zařízení jako nepeněžní plnění	24
1.3.15.3 Příplatky na předškolní zařízení.....	25
1.3.16 Kultura, sport	25
1.3.16.1 Příspěvek na kulturní pořady a sportovní akce jako nepeněžní plnění.....	26
1.3.16.2 Příplatky na kulturní pořady a sportovní akce jako peněžní plnění	26
1.3.17 Dary zaměstnanců	26
1.3.17.1 Nepeněžní dary.....	26
1.3.17.2 Dary poskytnuté jako nepeněžní příjem osvobozený od DPFO	27
1.3.17.3 Peněžní, nepeněžní dary jako pracovněprávní nárok	27
1.3.18 Půjčky zaměstnancům	28
1.3.18.1 Půjčky na bytové účely	28
1.3.18.2 Půjčky k překlenutí tíživé finanční situace	28
1.3.19 Sociální výpomoci zaměstnancům.....	29

1.3.19.1 Sociální výpomoci k překlenutí mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie či jiné mimořádné závažné události s vyhlášením nouzového stavu	29
1.3.19.2 Další sociální výpomoci.....	30
2 Benefitní program v Globus ČR, k. s. hypermarket Opava.....	31
2.1 Historie hypermarketu.....	31
2.2 Struktura hypermarketů Globus.....	31
2.2.1 Německo	31
2.2.2 Rusko	32
2.2.3 Česká republika.....	32
2.2.4 Opava.....	32
2.3 Zaměstnanecké benefity poskytované společností Globus ČR, k.s.....	32
2.3.1 Flexibilní pracovní doba.....	32
2.3.2 Jistota a stabilita díky pevnému postavení Globusu na trhu.....	32
2.3.3 Volání z mobilu v rámci mimořádně výhodných firemních tarifů	33
2.3.4 Stravování 55% příspěvek zaměstnavatele, možnost využití místního stravovacího zařízení	33
2.3.5 Sport, zdraví a kultura, organizační a finanční podpora sportovní činnosti.....	34
2.3.6 Prodloužená dovolená	34
2.3.7 Odměna za spoluúčast pracovníka při náboru nových zaměstnanců	35
2.3.8 Odměny při životním a pracovním jubileu.....	35
2.3.9 Nepeněžní dary poskytovány v období vánoc	35
2.3.10 Motivační prémie na základě splněných úkolů.....	36
2.3.11 Třináctá mzda.....	36
2.3.12 Příplatky ke mzdě v některých případech i vyšší, než stanovuje zákon.....	36
2.4 Průzkum benefitního systému v hypermarketu Globus v Opavě	37
3 Praktická aplikace	40
3.1 Volání z mobilu v rámci výhodných firemních tarifů	40
3.2 Třináctá mzda	42
3.3 Příspěvek na stravování v podobě stravenek.....	44
3.4 Prodloužená dovolená.....	46
3.5 Příspěvek na rekreaci	49
3.6 Odměna při pracovním jubileu	52
3.7 Sport a kultura	54

3.8 Penzijní připojištění a soukromé životní pojištění	56
Závěr	59

Seznam použité literatury

Seznam zkratek

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Seznam příloh

Jednotlivé přílohy

Úvod

Zaměstnanci jsou nepostradatelní pro úspěch jakékoliv firmy, jsou tvořivým zdrojem podniku a přinášejí nové nápady a poznatky. Péči o zaměstnance, zajišťování jejich personálního rozvoje a poskytování celé řady zaměstnaneckých výhod v současnosti nabývá stále větší význam.

Benefity se v současné době řadí mezi velmi diskutované oblasti a jsou jedním s neodmyslitelných nástrojů moderního managementu lidského kapitálu. Benefity mají příznivý vliv na spokojenost zaměstnanců, snižují fluktuaci zaměstnanců do jiného zaměstnání, pomáhají podporovat loajalitu a motivovat k vyšším a kvalitnějším výkonům.

Pro stále se zvyšující nároky pracovníků, se v současné době žádná firma neobejde bez efektivního systému jejich motivace. Poskytování zaměstnaneckých benefitů může být pro podnik levnější a efektivnější záležitostí, než zvyšování mzdy, jelikož mzda je zatížena nejen daní, ale také odvody na pojistném, přičemž benefity často bývají daňově i odvodově zvýhodněny.

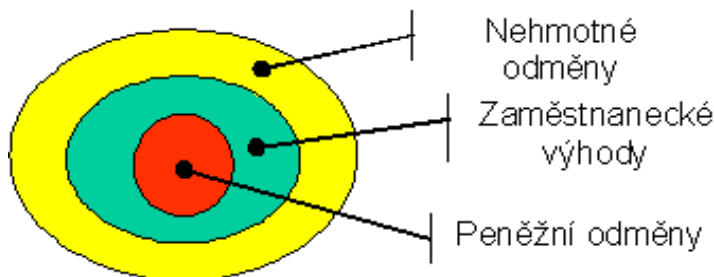
Cílem mé diplomové práce je tedy analyzovat zaměstnanecké benefity u vybrané společnosti, které může zaměstnavatel poskytovat svým zaměstnancům se zřetelem na dopad na základ daně z příjmu fyzických a právnických osob, ale také na vyměřovací základ pro odvod pojistného a navrhnout efektivní skladbu motivačního benefitního programu.

První část své práce věnuji teoretickým aspektům zaměstnaneckých výhod, sledování daňové uznatelnosti nákladů, zda představují zdanitelný příjem zaměstnance a jejich případný dopad na odvod zdravotního a sociálního pojištění. Druhá část obsahuje benefitní program, jeho rozsah a dopad na základ daně a vyměřovací základ pro odvod sociálního a zdravotního pojištění, jak z pohledu zaměstnavatele, tak z pohledu zaměstnance u společnosti Globus ČR, k.s. v opavském hypermarketu. V poslední části se zabývám praktickou aplikací vybraných zaměstnaneckých výhod u vybrané společnosti.

1 Teoretické aspekty zaměstnaneckých benefitů

1.1 Význam benefitů

Každá odměna má svou vlastní hodnotu a nejde vždy jen o peníze. Na obrázku č. 1.1 je schéma celkového souboru odměn. Zaměstnancům se poskytuje celková hodnota odměn, nikoliv pouze peníze.



Obr. 1.1 Celkový soubor odměn (z pohledu zaměstnance)¹

Vedle pohyblivé části platu, závislé na kvalitě a množství odvedené práce, využívá mnoho zaměstnavatelů nejrůznější zaměstnanecké výhody a nehmotné odměny (pochvala, úcta, odměna), které mají v zaměstnanci vzbudit pocit sounáležitosti s firmou a snahu odvádět pro ni co nejlepší práci.

Motivační význam zaměstnaneckých výhod se podstatně mění s vnitřními podmínkami organizací v závislosti na dalších druzích odměn, zejména peněžních. Jak vyplývá z obrázku č. 1.1, jádrem celkového souboru odměny jsou peníze. Pokud bude firma poskytovat svým zaměstnancům konkurenční mzdy, vznikají podmínky vhodné pro motivující systém zaměstnaneckých výhod. V každém případě je vždy záležitostí vedení podniku, zda se rozhodne zaměstnanecké výhody využít nebo ne. Některé podniky raději navyšují peněžní odměny, namísto aby vytvářely a udržovaly administrativně náročný systém výhod.

Zaměstnanecké výhody mohou přispívat ke:

- ❖ zvyšování spokojenosti,
- ❖ stabilizaci zaměstnanců,

¹ http://stainerconsulting.cz/poradenstvi/clanek_motivace.htm

- ❖ k rozvoji zaměstnanců,
- ❖ tvoří část příjmu ze závislé činnosti a představují pro zaměstnance dodatečná finanční zvýhodnění,
- ❖ zvyšují atraktivitu podniku navenek (jeho konkurenční schopnost).

Jsou různé významy poskytování benefitů. Z ekonomického hlediska jde o možnost úspory mzdových nákladů s ohledem na daňové a odvodové úlevy a zvýhodnění. Používají se proto kvůli daňové, popř. odvodové optimalizaci.

Poskytování benefitů je účinným nástrojem personálního managementu, jež přispívá k přilákání a udržení kvalitních zaměstnanců, ke zvýšení jejich loajality, motivace a produktivity, snížení přelétavosti zaměstnání a s tím související náklady. Zaměstnanecké benefity mají motivační funkci. Jsou efektivní investicí do zaměstnanců, zvyšují jejich motivaci k pracovnímu výkonu loajalitu k zaměstnavateli. Někdy se o benefitech hovoří jako o součásti celkového odměňování.

Tvorba a posilování motivace je dlouhodobá, nikoli jednorázová záležitost. Vyžaduje systematický přístup s dobrou znalostí především psychologie a sociologie práce.

Poskytování benefitů je způsob odlišení se od konkurence, snaha po získání konkurenční výhody, též posílení firemní kultury, je ochranou a budováním reputace, zvyšováním hodnoty značky. V neposlední řadě poskytování benefitů znamená zvláštní image a atraktivitu zaměstnavatele.

Benefitní program může být také součástí krizového plánu zaměstnavatele – např. v případě chřipkové epidemie očkování proti chřipce. Vyšší nemocnost přináší zaměstnavateli vyšší hospodářské ztráty, náklady na prevenci jsou nižší, než náklady na nemoc.

Poskytování benefitů by nemělo být diskriminační. Zaměstnavatelé jsou ze zákona povinni zabezpečovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce.

1.2 Členění benefitů²

1.2.1 Z hlediska jejich daňové a odvodové výhodnosti

- **mimořádně výhodné** – jsou daňovým výdajem na straně zaměstnavatele a na straně zaměstnance jsou od daně osvobozeny a nejsou součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného,
- **a s dílčí výhodností** (částečně výhodné) – je to např. na straně zaměstnavatele daňový výdaj a na straně zaměstnance je jeho daňovým příjmem jako příjem ze závislé činnosti a třeba nejsou součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného atd.

1.2.2 Z hlediska věcného můžeme rozlišovat benefity orientované

- **na bezprostřední podporu zaměstnaneckého vztahu souvisejícího s pracovním zařazením** – použití benefitu v oblastech s horší dopravní obslužností nebo nedostatkem zaměstnanců s příslušnou profesí (např. poskytnutí služebního auta i pro osobní potřebu zaměstnance, atd.),
- **na osobní kvalifikační rozvoj a vzdělání** – benefity jsou významné i z hlediska konkurenceschopnosti zaměstnavatele (je to tvorba znalostního potenciálu zaměstnavatele i zaměstnanců),
- **na zdravotní aspekty života zaměstnanců** – např. závodní lékařská péče, individuální zdravotní péče, příspěvek na dovolenou nebo týden dovolené navíc, poskytnutí vitamínů, vakcíny proti chřipce, obecně očkování, poskytnutí zdravotní obuvi, manželské poradenství, volný den na nemoc bez lékařského potvrzení, rekondiční, rehabilitační, relaxační pobyty v lázních aj.,
- **na sociální aspekty života zaměstnanců** – např. podpory a půjčky v obtížných či složitějších sociálních situacích,
- **na benefity pro volný čas** – mohou mít charakter sportovní nebo kulturní.

² PELC, Vladimír: *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Str. č. 13 – 15.

1.2.3 Z hlediska charakterů výdajů zaměstnavatele

- **finanční** – zaměstnavatel na poskytnutý benefit vydává finanční prostředky,
- **nefinanční** – benefit je poskytování bez finančního výdaje zaměstnavatele.

1.2.4 Z hlediska formy příjmů na straně zaměstnance

- **nepeněžní** – bezplatné či zvýhodněné služby poskytované zaměstnancům,
- **peněžní** – zaměstnanec obdrží příslušnou finanční částku.

1.2.5 Z jiného hlediska

- **úhrnné** (plošné) – v úhrnu čerpají všichni zaměstnanci nebo většina z nich,
- **volitelné** – zaměstnanec si pro jejich čerpání sám vybírá.

1.2.6 Benefity z hlediska času

- **jednorázové** (okamžité) – např. poskytnutí bezúročné půjčky nebo sociální výpomoci,
- **krátkodobé** – příspěvky na stravování a nápoje,
- **dlouhodobé** – příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění.

1.2.7 Můžeme benefity sledovat i z hlediska jejich diferenciací

- podle charakteru činnosti zaměstnance a jejího vlivu na jeho zdraví,
- zastávané funkce (pozice, postavení) v zaměstnanecké struktuře nebo
- mohou být diferencovány podle počtu odpracovaných let zaměstnance u zaměstnavatele.

1.2.8 Zaměstnanecké výhody mohou být také poskytovány

- **všem zaměstnancům** – očkování, příspěvky na kulturní akce, příspěvky na stravování atd.

- **pouze vybrané skupině zaměstnanců** – použití majetku zaměstnavatele k soukromým účelům atd.
- **individuálně zaměstnancům** – podpory při živelné pohromě atd.

1.3 Jednotlivé zaměstnanecké benefity³

1.3.1 Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

Tento benefit je pro zaměstnavatele daňovým výdajem bez limitu, pokud je dohodnutý nebo sjednaný pracovněprávní nárok (práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy).

Zákon o daních z příjmů uvádí, že osvobození od DPFO je příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijního fondu, dále částky soukromého životního pojištění na základě pojistné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území České republiky, nebo jinou pojišťovnou usazenou na území členského státu Evropské unie nebo Evropského hospodářského prostoru, za podmínky, že ve smlouvě byla sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let.

Souhrnně je zaměstnanci osvobozen nepeněžní příjem **maximálně do výše 24 000 Kč za kalendářní rok** od stejného zaměstnavatele. Limit v nominálním vyjádření je společný pro oba druhy pojištění, přitom nezáleží na tom, jak je limit mezi pojištění rozdělen. Zaměstnanec může mít jen jeden typ pojištění, nebo mu může zaměstnavatel přispívat rozdílnou částku na každý z nich, nebo částkou stejnou na oba. Příjem nad uvedený limit je dílčím základem DPFO. Podle zákona o pojistném příjem osvobozený od DPFO není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Částka nad 24 000 Kč ročně je součástí vyměřovacího základu pro pojistné, protože není osvobozen od DPFO a splňuje parametry tzv. zúčtovaného příjmu⁴.

³ PELC, Vladimír: *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Strana č. 33 – 111.

⁴ Podle zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění §3 odst. 1 se **zúčtovaným příjmem** rozumí plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch, popřípadě připsáno k jeho dobru anebo spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance.

1.3.2 Příspěvky a příplatky na stravování a nápoje

1.3.2.1 Vlastní stravovací zařízení

Zaměstnavatelé mohou přispívat na stravování a nápoje několika daňovými režimy:

- výdaj na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů,
- zaměstnavatel se zaváže k příspěvku ze sociálního fondu všem zaměstnancům na některou z forem závodního stravování (popř. náhradního stravování zajišťovaného u jiných subjektů, nebo formou studených jídel),
- příspěvek zaměstnavatele na stravování jako benefit ze sociálního fondu (takový příspěvek není pro zaměstnavatele daňovým výdajem).

Daňovými výdaji jsou pro zaměstnavatele výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin, které jsou daňovým výdajem jen do výše příjmů (do výše částky) vybrané za závodní stravování od zaměstnanců. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako daňový výdaj, pokud přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny trvá alespoň 3 hodiny. Výdaj na provoz vlastního stravovacího zařízení je výdajem daňovým i v případě poskytnutí dalšího jídla pro zaměstnance, pokud délka jeho směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci je delší než 11 hodin. Za stravování ve vlastním stravovacím zařízení se považuje i stravování zabezpečované ve vlastním stravovacím zařízení prostřednictvím jiných subjektů.

Pro zaměstnance je od DPFO osvobozena hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti, nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů. Stejně tak hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění ke spotřebě na pracovišti, je bez ohledu na jejich hodnotu osvobozena.

Hodnota nepeněžního plnění, které nepodléhají DPFO, je z vyměřovacích základů pro odvod pojistného vyjmuta. Naopak peněžní plnění jsou součástí uvedených vyměřovacích základů.

1.3.2.2 Příspěvek zaměstnavatele na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů

Daňovými výdaji jsou pro zaměstnavatele příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů, zpravidla prostřednictvím tzv. stravenek, a poskytované až do výše 55% ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70% stravného (tj. pro zaměstnance státní sféry – při trvání pracovní cesty 5 – 12 hodin). Příspěvek na stravování lze uplatnit jako daňový výdaj, pokud přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny tvá alespoň 3 hodiny. Výdaj na provoz vlastního stravovacího zařízení je výdajem daňovým i v případě poskytnutí dalšího jídla pro zaměstnance, pokud délka jeho směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci je delší než 11 hodin. Příspěvek nelze uplatnit na stravování za zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle zvláštního právního předpisu (zákoníku práce).

Pro zaměstnance je hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti, nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů od DPFO osvobozena. Naopak osvobozen není peněžní příspěvek.

Hodnota takových poskytnutých nepeněžních plnění, která nepodléhají DPFO, je z vyměřovacích základů pro odvod pojistného vyjmuta. Peněžní plnění však jsou součástí uvedených vyměřovacích základů.

1.3.2.3 Příplatky na stravování

Zaměstnavatelé se často zavazují k příplatku ze sociálního fondu všem zaměstnancům na některou z forem závodního stravování – tedy nad rámec daňově uznatelných nákladů.

Hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů je bez ohledu na jeho dohodnutou výši od DPFO osvobozena.

Hodnota uvedeného nepeněžního plnění, která nepodléhá DPFO, je z vyměřovacích základů pro odvod pojistného vyjmuta.

1.3.3 Poskytnutí pracovního oblečení

1.3.3.1 Jednotné pracovní oblečení

Zaměstnavatel k jejich poskytnutí není podle žádného zákona povinen. Poskytuje je na základě svého rozhodnutí, protože jednotné oblečení vytváří image firmy. Výdaje na pořízení jednotlivého pracovního oblečení a výdaje na pořízení jednotného pracovního oblečení jsou daňovým výdajem podle zákona o daních z příjmů.

Za příjmy ze závislé činnosti se nepovažuje a předmětem DPFO není hodnota stejnokrojů⁵ poskytovaných formou nepeněžního plnění a peněžní příspěvek na jejich udržování.

Předpokladem je, že zaměstnavatel ve vnitřním předpise nebo smluvní strany v kolektivní smlouvě stanoví povinnost zaměstnanců používat jednotné pracovní oblečení pouze při výkonu zaměstnání a vymezí charakter a podobu jednotného pracovního oblečení a všech jeho součástí. Jednotné pracovní oblečení musí být trvale a viditelně označeno identifikačními znaky zaměstnavatele. Jednotné pracovní oblečení nesmí být zaměnitelné s běžným občanským nebo společenským oblečením.

Hodnota nepeněžních plnění, která nepodléhá DPFO, je z vyměřovacích základů pro odvod pojistného vyjmuta.

1.3.3.2 Ošatné: příspěvek na tzv. běžné občanské oblečení

V případě, že jde o rozhodnutý, sjednaný či dohodnutý pracovněprávní nárok, je výdaj na tyto příplatky výdajem daňovým v opačném případě jde o výdaj ze sociálního fondu zaměstnavatele, ze zisku po zdanění adt.

Pro zaměstnance jde o neosvobozený příjem zaměstnance ze závislé činnosti, jenž je dílčím základem DPFO a tento příjem je součástí vyměřovacího základu daně pro odvod pojistného.

⁵ **Stejnokroj** je tzv. jednotné pracovní oblečení poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnancům, pokud plní zejména reklamní, propagační a organizační účely.

1.3.4 Odborný rozvoj zaměstnanců

1.3.4.1 Odborný rozvoj zaměstnanců ve vlastním vzdělávacím zařízení zaměstnavatele anebo zabezpečovaný jinými subjekty

Daňovým výdajem jsou výdaje vynaložené na provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdaje spojené s odborným rozvojem zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele (pokud se dle zákoníku práce považují za výkon práce) anebo výdaje na re-kvalifikaci zaměstnanců podle zákona o zaměstnanosti jsou daňovým výdajem. Pro daňové účely se zkoumají podmínky, za nichž je vzdělání dosahováno (tj. odborný rozvoj zaměstnanců musí souviset s předmětem činnosti zaměstnavatele).

Na straně zaměstnance je nepeněžní příjem osvobozen od daně. Osvobozeny jsou částky vynaložené zaměstnavatelem na úhradu výdajů spojených s odborným rozvojem zaměstnanců a **související s předmětem činnosti zaměstnavatele**. Toto osvobození se nevztahuje na příjem plynoucí zaměstnancům v této souvislosti jako mzda, plat, odměna nebo jako náhrada za ušlý příjem.

Příjem osvobozený od DPFO není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného. Naopak peněžní příjmy jsou dílčím základem daně zaměstnance a nejsou vyjmuty z vyměřovacích základů pro odvod pojistného.

1.3.4.2 Užití vzdělávacích zařízení jako nepeněžní plnění

Nepeněžní plnění ve formě možnosti užívat vzdělávací zařízení, je to plnění plynoucí ze sociálního fondu na kurzy, školení apod., jež svým zaměřením nesouvisí s podnikáním, tedy získáváním zdanitelných příjmů zaměstnavatele, a nejsou dohodnuty nebo sjednány jako pracovníprávní nárok. Nejde o odborný rozvoj zaměstnanců, a proto výdaje zaměstnavatele nemůžou být výdajem daňově účinným.

Výdaje na tento nepeněžní benefit osvobozený od DPFO nemohou být pro zaměstnavatele daňovým výdajem v případě, že jsou u zaměstnance tato nepeněžitá plnění od daně osvobozena.

U zaměstnance jde o příspěvky poskytované zaměstnavatelem v nepeněžní podobě, nebo v peněžní podobě tak, aby šlo o částky přijaté zálohově, aby je jeho jménem vydal, nebo částky, kterými zaměstnavatel hradí zaměstnanci prokázané výdaje, které za zaměstnavatele vynaložil ze svého tak, jako by je vynaložil přímo zaměstnavatel.

Částky vynaložené zaměstnavatelem na zvyšování kvalifikace mohou být osvobozeny od daně z příjmů u zaměstnanců, jen jestli půjde o nepeněžní plnění spočívající v možnosti používat vzdělávací zařízení. Podmínkou je, že tyto částky budou uhrazeny zaměstnavatelem z nedaňových výdajů nebo ze sociálního fondu, anebo ze zisku po zdanění. Pokud by ale částky vynaložené na zvyšování kvalifikace zaměstnavatel hradil z daňově uznatelných výdajů, půjde u zaměstnance o zdanitelný příjem.

V případě, že šlo o plnění peněžní, jsou tyto příjmy zdaňovány jako příjem fyzické osoby. Jestliže jde o příjem od DPFO osvobozený, je pojistné z vyměřovacích základů pro odvod pojistného vyjmut.

1.3.4.3 Příspěvky a příplatky na vzdělávání jako pracovněprávní nárok

Jedná se o příspěvky zaměstnavatele na vzdělávání zaměstnanců v oborech, které nesouvisí s jeho podnikáním.

Pokud jsou příspěvky na specifikované vzdělávání zaměstnanců dohodnuty nebo sjednány jako pracovněprávní nárok vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřní předpisu zaměstnavatele nebo jiné smlouvy, je tento benefit pro zaměstnavatele výdajem daňovým.

Pro zaměstnance tento příjem není osvobozen od DPFO a je tedy také součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

1.3.5 Prodej bytu zaměstnanci

Může dojít k prodeji bytu zaměstnavatele zaměstnanci za nižší cenu, než je cena, za kterou by prodej mohl být uskutečněn na trhu nemovitostí. Nepeněžním příjmem zaměstnance je rozdíl mezi cenou zjištěnou podle předpisů o oceňování a cenou nižší, za kterou byt koupil. U zaměstnavatele nemá prodej vliv na daňový základ.

Z takových zdanitelných příjmů je však zákonem o daních z příjmů vyloučen nepeněžní příjem zaměstnance získaný tím, že za byt zaplatil cenu nižší, než je cena zjištěná podle předpisů o oceňování majetku za předpokladu, že v daném bytě měl zaměstnanec po sobě jdoucích 24 kalendářních měsíců před koupí bydliště.

Aby uvedený nepeněžní příjem zaměstnance byl vyjmut ze zdanění DPFO, musí být splněny následující podmínky:

- ✓ byt je v majetku zaměstnavatele,
- ✓ zaměstnanec má v tomto bytě bydliště,
- ✓ před koupí bytu měl zde zaměstnanec bydliště nejméně 24 měsíců a
- ✓ musí jít o zaměstnance ve smyslu legislativní daňové zkratky podle § 6 zákona o daních z příjmů.⁶

Pokud nebude splněna jen jediná podmínka, nebyl by vyjmut nepeněžní příjem na straně zaměstnance z jeho daňových příjmů. Byl by tak dílčím základem daně zaměstnance.

Pokud jde o příjmy, které jsou od DPFO osvobozeny, jsou z titulu tohoto osvobození z vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění vyjmuty.

1.3.6 Doprava do zaměstnání

Kolektivní smlouvy, statuty sociálních fondů a individuální smlouvy obsahují ujednání, či vnitřní předpisy rozhodnutí, podle nichž zaměstnavatel poskytuje peněžní i nepeněžní příspěvky na dopravu do zaměstnání. Forma nepeněžního příspěvku je například, když zaměstnavatel nakupuje předplatné městské hromadné dopravy a případně zaměstnance část jeho hodnoty zaměstnavateli uhradí. Zaměstnavatel, vedle příspěvků na dopravu do zaměstnání, může tuto dopravu zabezpečovat ve vlastní režii. Variantou je poskytování bezplatných nebo zlevněných jízek pro zaměstnavatele.

1.3.6.1 Příspěvky zaměstnancům na dopravu do zaměstnání

Výdaj na dopravu je daňovým výdajem, jen tehdy jestliže je sjednán v kolektivní smlouvě, rozhodnut ve vnitřním předpise nebo dohodnut v individuální smlouvě. Benefitní plnění tak může být, při dodržení zákonných parametrů, pracovněprávním nárokem a z toho titulu je na straně zaměstnavatele daňovým výdajem.

⁶ Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, §6 odst. 2 uvádí legislativní zkratku "**zaměstnanec**" jako poplatníka s příjmy ze závislé činnosti a z funkčních požitků.

Z hlediska zaměstnance je takové plnění (peněžní či nepeněžní) zdanitelným příjmem ze závislé činnosti. Nejde o příjem, ať už v peněžní nebo nepeněžní podobě, jenž by byl zákonem od DPFO osvobozen. Příjem je součástí obecného základu daně zaměstnance, je to jeho dílčí základ.

V případě peněžního příjmu je zdanitelným příjem tento příjem. Pokud by šlo o plnění nepeněžní, je zdanitelný příjem hodnota tohoto plnění vyjádřená v penězích, pokud zaměstnavatel zabezpečuje dopravu do zaměstnání ve vlastní režii, jsou zdanitelným příjmem náklady na tuto dopravu.

Příjem zaměstnance není vyjmut z vyměřovacích základů pro odvod pojistného.

1.3.6.2 Poskytování bezplatných nebo zlevněných jízdenek zaměstnancům provozovatelů veřejné dopravy osob

Poskytování bezplatných nebo zlevněných jízdenek provozovateli veřejné dopravy osob (autobusové, železniční, letecké) svým zaměstnancům (popř. rodinným příslušníkům), nejen na cesty do zaměstnání, nemá pro zaměstnavatele vliv na jejich základ daně.

Zvýhodnění plynoucí z toho, že zaměstnance provozovatele veřejné dopravy osob od zaměstnavatele obdržel bezplatné či zlevněné (tzv. režijní) jízdenky je od DPFO osvobozeno.

Příjem osvobozený od daně z příjmů fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného.

1.3.7 Přechodné ubytování pro zaměstnance

Výdaj na přechodné ubytování zaměstnanců v případě, že obec přechodného ubytování není shodná s obcí bydliště zaměstnance a nejde o ubytování na pracovní cestě, může být daňovým výdajem, pokud bude přechodné ubytování a příspěvek na něj jako právo zaměstnanců dohodnuto v kolektivní smlouvě, nebo stanoveno ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, či sjednáno jako právo zaměstnance v pracovní nebo jiné smlouvě. Pak bude takový výdaj pro zaměstnavatele daňovým výdajem bez omezení, bez limitu.

Zaměstnanec má od daně z příjmů osvobozenou hodnotu přechodného ubytování poskytnutého jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem do limitu 3 500 Kč měsíčně. Hodnota nad limit a peněžní plnění v jakékoli výši je součástí obecného základu daně zaměstnance.

Do stejného limitu (3 500 Kč měsíčně) není tento nepeněžní příjem součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného. Hodnota nad limit a peněžní plnění v jakékoli výši je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného.

1.3.8 Prodloužená dovolená, zdravotní dny volna

Pokud je benefitiní plnění pracovněprávním nárokem (dohodnut v kolektivní smlouvě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, nebo rozhodnuto zaměstnavatelem formou vnitřního přepisu, popř. sjednáno v individuální pracovní nebo podobné smlouvě) je výdaj na něj daňovým výdajem zaměstnavatele. V případě, že by benefit nebyl plněním pracovněprávního nároku nebyl by výdaj na něj výdajem daňovým.

Pro zaměstnance je uvedený peněžní příjem příjmem ze závislé činnosti a je součástí jeho obecného základu daně.

Příjem zaměstnance podléhá vyměřovacích základů pro odvod pojistného.

1.3.9 Věrnostní a stabilizační plnění

Kolektivní smlouvy, vnitřní předpisy či individuální smlouvy obsahují závazky k peněžním příspěvkům na bydlení, ubytování, stěhování apod. Nejde tedy o nepeněžní plnění. Obdobně obsahují závazky i příspěvkům na odběr elektrické energie, příspěvkům na úhradu vodného a stočného, atp.

Jde o plnění zaměstnavatele zaměstnanci poskytnuté v souvislosti se zaměstnáním a z důvodu trvání zaměstnání po určitou dobu v určitém rozsahu pracovního úvazku, nebo k určitému dni, popř. plnění mající stabilizační charakter. Peněžitá plnění poskytovaná vedle mzdy, vázaná na trvání pracovního poměru po určitou dobu nebo k určitému datu či na vznik vymezené sociální situace u zaměstnance. Plnění, které je příjmem zaměstnance, není z pravidla vázáno na výkon zaměstnání, ale má souvislost s trváním zaměstnání.

Pokud je benefitiní plnění pracovněprávním nárokem, je výdaj na ně daňovým výdajem zaměstnavatele. V případě, že by benefit nebyl plněním pracovněprávního nároku, nebyl by výdaj na něj výdajem daňovým.

Veškeré uvedené a obdobné peněžní příspěvky vyplácené zaměstnancům ze sociálního fondu **jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob**, konkrétně jde z daňového hlediska o příjmy ze závislé činnosti.

Příjem zaměstnance **není vyjmut z vyměřovacích základů pro odvod pojistného**. Je, ale výjimka: do vyměřovacích základů pro pojistné se nezahrnuje plnění, které bylo poskytnuto poživateli starobního nebo plného invalidního důchodu (tedy bývalému zaměstnanci) po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání.

❖ **Příklad věrnostních a stabilizačních plnění:**

Věrnostních a stabilizačních plnění je velké množství a jsou různorodé. Především to jsou plnění věrnostního charakteru poskytovaná z důvodu trvání zaměstnání zaměstnance po určitou dobu či příspěvky k určitému věku zaměstnance.

Stabilizační příspěvky mohou mít podobu pravidelného příspěvku na ubytování a energie nebo příplatku do průměrné mzdy v době nemoci zaměstnance atp.

Dále jde o příspěvky, finanční podporu, poskytované zaměstnavatelem ve vymezených sociálních situacích např. příspěvek při uzavření sňatku, příspěvek při narození dítěte, příspěvek na kojeneckou a dětskou výživu všem zaměstnancům s dětmi do dvou let věku atd.

Mohou existovat plnění poskytovaná zaměstnavatelem, která mají charakter stabilizačních plnění, avšak nemohou být poskytována jako pracovněprávní nárok. Jsou placena ze sociálního fondu. Takovým plněním jsou např. stipendia placená (budoucím) zaměstnavatelem studentům a posluchačům škol, s nimiž se zaměstnavatel smluvně dohodl, že k němu po absolvování školy nastoupí do pracovního poměru.

V praxi jde nejčastěji o vztahy vzniklé při tzv. příslibu zaměstnání poskytnutí stipendia či obsazování pracovního místa na základě konkursu. Uvedené plnění není stipendiem ze státního rozpočtu, z rozpočtu kraje či z prostředků veřejné vysoké školy, jež by bylo od DPFO osvobozeno. Uvedené stipendium je předmětem DPFO, protože příjmy ze závislé činnosti jsou též příjmy plynoucí v souvislosti s budoucím výkonem závislé činnosti. Přitom tento příjem není od DPFO osvobozen. Příjmy jsou součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného.

1.3.10 Odběr zboží a služeb zaměstnavatele za nižší cenu

Využívaným benefitem je odběr (nákup) zboží a služeb zaměstnavatele za nižší cenu, než je cena, za kterou zaměstnavatel své zboží, služby prodává jiným zákazníkům, nebo než je cena obvyklá. Zaměstnavatelé umožňují prodej firemních produktů za zvýhodněnou cenu, tedy nižší, než za jakou prodávají ostatním kupujícím. Benefitem pro zaměstnance je výhoda spočívající v tom, že za výrobek nebo službu nemusel zaplatit obvyklou cenu. Rozdíl mezi obvyklou cenou a cenou, kterou zaplatil zaměstnanec je nepeněžní příjem zaměstnance.

Benefitní plnění zaměstnavateli neovlivňuje jeho základ daně.

Pro zaměstnance jde o příjmy ze závislé činnosti. Příjmy se rozumí pravidelné nebo jednorázové příjmy bez ohledu na to:

- zda je na ně právní nárok či nikoli,
- zda je od zaměstnavatele dostává zaměstnanec nebo osoba, na kterou přešlo příslušné právo podle zvláštních předpisů,
- zda jsou vyplaceny nebo připisovány k dobru, anebo
- spočívají v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance, kteří jsou poplatníky z příjmu ze závislé činnosti.

Příjmem se také rozumí i částka, u které je úhrada nižší než cena za výrobky nebo služby poskytnuté zaměstnavatelem, a kterou účtuje za srovnatelné výrobky nebo služby ostatním odběratelům. Rozdíl mezi sníženou cenou a běžnou prodejní cenou je nepeněžní příjmem zaměstnance (který lze vyjádřit konkrétní částkou) a je příjmem ze závislé činnosti.

Uvedený nepeněžní příjem zaměstnance je součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

1.3.11 Používání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance

1.3.11.1 Služební automobil i pro soukromé účely zaměstnance

Jde o případ, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k používání nejen pro služební, nýbrž i soukromé účely. Poskytování služebního motorového vozidla (osobního automobilu) zaměstnancům je velmi rozšířeným benefitem. Jde o způsob motivování zaměstnanců formou bezplatného poskytnutí motorového vozidla k soukromým účelům.

Benefit poskytnutý zaměstnancům nemá vliv na daňový základ zaměstnavatele.

U tohoto benefitu se považuje za příjem zaměstnance částka ve výši 1% vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. Jde-li o najaté vozidlo, vychází se ze vstupní ceny vozidla u původního vlastníka, a to i v případě, že dojde k následné koupi vozidla. Pokud ve vstupní ceně není zahrnuta daň z přidané hodnoty, pro účely tohoto ustanovení se o tuto daň zvýší. Je-li částka, která se posuzuje jako příjem zaměstnance za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla, nižší než 1 000 Kč, považuje se za příjem zaměstnanec částka ve výši 1 000 Kč.

Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce **postupně za sebou** více motorových vozidel k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1% z nejvyšší vstupní ceny motorového vozidla. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce více motorových vozidel **současně**, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1% z úhrnu vstupních cen všech motorových vozidel používaných pro služební i soukromé účely.

Příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného.

1.3.11.2 Používání dalšího majetku zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnance

Zaměstnavatel umožňuje zaměstnancům používat svůj další majetek k jejich soukromému využití, např. zaměstnavatel platí zaměstnanci i jeho soukromé hovory, zpravidla do určitého limitu, notebook i pro soukromé účely atp.

V případě, že např. soukromé hovory zaměstnance platí zaměstnavatel, nejsou výdaje na ně pro zaměstnavatele výdaji daňovým. Pokud však nejsou dohodnuty v individuální smlouvě jako pracovníprávní nárok, pak naopak jsou výdaji daňovými.

Pokud soukromé hovory platí za zaměstnance zaměstnavatel, je jejich hodnota součástí daňového základu zaměstnance bez ohledu na to, zda jsou na straně zaměstnavatele daňově účinné či nikoli. Pokud zaměstnanec platí své soukromé hovory sám, nemá benefit na jeho daňový základ žádný vliv.

V případě, že soukromé hovory za zaměstnance platí zaměstnavatel, je jeho hodnota těchto plateb součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného. Tento benefit je daňově a odvodově obtížně spravovatelný.

1.3.11.3 Půjčování věcí zaměstnancům

Zaměstnavatel půjčuje svým zaměstnancům k soukromému použití, spíše jednorázovému nebo na vymezenou dobu, např. stroje výrobní zařízení a dopravní prostředky (nikoli motorové vozidlo, např. ještěrku) buď zcela bezplatně, nebo pouze za úhradu nezbytných přímých nákladů tím to poskytnutím vzniklých (pohonné hmoty a mazadla atp.)

Pro zaměstnavatele nemá benefit vliv na daňový základ. Avšak pro zaměstnance je nepeněžní příjem dílčím základem daně z příjmů fyzických osob a tento nepeněžní příjem je součástí vyměřovacího základu pro pojistné.

1.3.11.4 Poskytnutí slevových karet

Existují případy, kdy zaměstnavatel, který si pořídil slevové karty (debetní, klubové atp.) na vymezené zboží a služby, je půjčuje ke zvýhodněnému nákupu svých zaměstnanců. Jde o karty zakládající držiteli nárok na slevy z cen zboží a služeb a držitel na jejich nákup musí vynaložit určené finanční prostředky. Na karty též lze nakupovat zboží a služby pro osobní spotřebu zaměstnance.

Výdajem vynaloženým na dosažení, zjištění a udržení zdanitelných příjmů jsou též výdaje na pořízení karet, jejichž vlastnictví zakládá nárok na slevy z cen zboží a služeb souvisejících s předmětem činnosti poplatníka, popřípadě je spojené s reklamou na jeho činnosti, a to u fyzických osob s příjmy z podnikání a z jiné samostatné výdělečné činnosti a u právnických osob. Pokud jsou tyto karty použitelné i pro osobní potřebu poplatníka, popř. jiných osob (např. zaměstnanců), nebo pro poskytování slev na výdaje uvedené, které jsou daňově neúčinné lze uplatnit výdaje na pořízení karty pouze v poloviční výši.

Výdaje na samostatný nákup zboží či služeb, pokud jde o výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů, jsou daňově účinné. V případě, že poplatník (fyzická osoba) použije debetní karty k nákupu zboží či služeb pro vlastní (osobní) potřebu, nejsou takové výdaje výdaji daňovými. Pokud podnikatel výdaje na osobní potřebu uhradí z podnikatelského účtu, je nezbytné o tomto výdaji účtovat. Pokud na nákupy pro osobní potřebu použije soukromé prostředky, o výdajích neúčtuje.

Zaměstnanec získává výhodu na nákup zboží či služby se slevou. Výlučně v souvislosti s výkonem závislé činnosti (zaměstnání). Jde tak o příjem ze závislé činnosti.

Benefit byl formou výhody poskytnut zaměstnavatelem zaměstnanci, proto je hodnota výhody součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného.

1.3.12 Sociální výpomoc nejbližším pozůstalým

Vyhláška o fondu kulturních a sociálních potřeb umožňuje poskytovat jednorázovou sociální výpomoc nejbližším pozůstalým⁷ zaměstnancům v mimořádně závažných případech a při řešení tíživých nebo neočekávaných sociálních situacích. Sociální výpomoc může v jednotlivém případě činit až 15 000 Kč. V případech postižení živelnou pohromou, ekologickou nebo průmyslovou havárií na územích, na nichž byl vyhlášen nouzový stav, může sociální výpomoc nejbližším pozůstalým činit až 30 000 Kč.

Sociální výpomoc je nevratná. Jde o jeden konkrétní případ a výpomoc může být poskytnuta pouze jednou v daném případě, maximálně v uvedené výši, ale i vícekrát za sebou (vícekrát v kalendářním roce – zdaňovacím období), pokud rozhodná skutečnost nastane.

Jelikož obsahy pojmů „mimořádně závažného případu“, ani „tíživých nebo neočekávaných sociálních situací“ nejsou ve vyhlášce o FKSP vymezeny, je vhodné charakterizovat je v kolektivní smlouvě nebo v zásadách o poskytování plnění ze sociálního fondu. Je příhodné vymežit, v jakých situacích a komu bude plnění poskytnuto. Půjde vždy o situace spojené s náhlou změnou poměrů v zabezpečování výživy a obstarávání domácnosti v důsledku úmrtí zaměstnance.

Sociální výpomoci k překlenutí tíživé finanční situace se poskytují v hotovosti. Každá poskytnutá výpomoc musí být zaměstnavatelem schválena samostatně v souladu se zásadami pro jejich poskytování.

Nejde o plnění totožné s plněním, k němuž je zaměstnavatel povinen podle zákoníku práce případně odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech. Výdaj zaměstnavatele je do

⁷Pojem nejbližší pozůstalý není vymezen v zákoně o daních z příjmů ani ve vyhlášce o fondu kulturních a sociálních potřeb. Je proto nezbytné řídit se obecnou právní úpravou tj. zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník a to §116 a §117, který vymezuje „Osoby blízké“. Osobou blízkou je příbuzný v řadě přímé, sourozenec a manžel, partner. Jiné osoby v poměru rodinném nebo obdobném se pokládají za osoby sobě navzájem blízké, jestliže by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně pociťovala jako újmu vlastní. Stupeň příbuzenství dvou osob se určuje podle počtu zrození, jimiž v řadě přímé pochází jedna od druhé a v řadě pobočné obě od nejbližšího společného předka.

výše určené zákoníkem práce daňovým výdajem, protože k tomuto výdaji je zaměstnavatel povinen podle zvláštních pracovněprávních předpisů. Jednorázové odškodnění pozůstalých přísluší podle zákoníku práce manželu a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši 240 000 Kč. Pokud je v kolektivní smlouvě dohodnuto nebo ve vnitřním předpise stanoveno vyšší plnění, než ukládá zákoník práce, je částka nad zákonnou povinnost daňovým výdajem pro zaměstnavatele jako dohodnut nebo stanovený pracovněprávní nárok. Na straně pozůstalých jde o příjem osvobozený od DPFO jako přijatá náhrada škody.

Peněžní příjem je do limitů uvedených ve vyhlášce o fondu kulturních a sociálních potřeb od DPFO osvobozen. V případě sociální výpomoci nejbližším pozůstalým zaměstnancům v mimořádně závažných případech a při řešení tíživých nebo neočekávaných sociálních situací poskytnuté ze sociálního fondu (zisk po zdanění) za obdobných podmínek jako z fondu kulturních a sociálních potřeb (u zaměstnavatelů na něž se vyhláška o FKSP nevztahuje), je tato výpomoc od DPFO osvobozena do výše limitu (15 000 Kč, resp. 30 000 Kč, uvedená plnění jsou u jednotlivých pozůstalých osvobozena právě do této výše), a výpomoc je poskytnuta v penězích.

Částky nad uvedené limity podléhají u pozůstalých DPFO jako tzv. ostatní příjem a poplatník (pozůtalý) má povinnost je uvést ve svém přiznání k dani. V daňovém přiznání zaznamená pouze příjem, který překročí částku osvobozenou od daně (nadlimitní část). Tato povinnost se vztahuje i na osoby nezletilé, které v daňovém řízení zastoupí jejich zákonný zástupce.

Zaměstnavatel nemá z titulu uvedeného plnění povinnosti plátce (plnění nepodléhá odvodům pojištění ani záloze na daň z příjmů ze závislé činnosti. Zaměstnavatel z titulu tohoto plnění nemá registrační povinnosti) a fyzická osoba nemá povinnosti poplatníka.

Protože jde o částky, jež nejsou vypláceny zaměstnatelem zaměstnanci a v souvislosti s výkonem zaměstnání, které by zakládalo účast na nemocenském pojištění, není takové plnění součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného.

1.3.13 Rekreace

Zaměstnavatelé přispívají zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům na rekreační pobyty a zájezdy v tuzemsku i v zahraničí. Jde i o příspěvky na ozdravné pobyty dětí zaměstnanců i jejich rodinných příslušníků (dětskou rekreaci, školy v přírodě, lyžařské kurzy, pří-

padně jiné povinné výcvikový kurzy pořádané v rámci výchovně-vzdělávací činnosti, tedy jako součást školní výuky).

1.3.13.1 Poskytnutí rekreace formou užití vlastního zařízení

Jde o variantu, kdy zaměstnavatel, jenž je majitelem rekreačního zařízení, umožňuje svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům užití tohoto zařízení zdarma, nebo za cenu nižší, než je cena obvyklá.

Na straně zaměstnavatele jsou výdaje na provoz takového rekreačního zařízení limitovaným daňovým výdajem a to do výše zdanitelných příjmů, jež z provozu takového zařízení zaměstnavateli plynou.

Příjem zaměstnance je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob. Benefit spočívá v tom, že se užije zařízení zdarma, nebo za cenu nižší, než je cena obvyklá, užil takové zařízení, je od DPFO osvobozen. Nepeněžní příjem osvobozený od DPFO není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného.

1.3.13.2 Poskytnutí rekreace formou nepeněžního plnění

Jde o variantu, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům formou nepeněžního plnění rekreaci zabezpečovanou třetím subjektem, nebo samostatně zaměstnancem.

Výdaj je výdajem ze sociálního fondu. Výdaj na tento nepeněžní benefit je osvobozený od DPFO, a tak nemůže být výdajem daňovým.

Z hlediska DPFO je podstatné, že nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem ze sociálního fondu nebo zisku po jeho zdanění anebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zjištění a udržení příjmů (u zaměstnavatelů, na něž se vyhláška o fondu kulturních a sociálních potřeb nevztahuje), ve formě možnosti používat rekreační zařízení nebo ve formě příspěvku jsou od DPFO na straně zaměstnance osvobozena. Pokud však jde o poskytnutí rekreace včetně zájezdů, je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za kalendářní rok. Přitom jako plnění zaměstnavatele zaměstnance se považuje i plnění poskytnuté pro jeho rodinné příslušníky.

Nepeněžní příjem osvobozený od DPFO není součástí vyměřovacího základu daně pro odvod pojistného. Peněžní plnění v plné výši a hodnota nepeněžních plnění nad uvedený limit

jsou zdaňovány jako příjmy ze závislé činnosti. Takové příjmy jsou také součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného.

1.3.13.3 Příplatky zaměstnancům na rekreaci

V kolektivních smlouvách, zásadách sociálních fondů, individuálních smlouvách mohou být též dohodnuty peněžní příplatky na rekreaci. Jde o plnění v peněžní podobě zaměstnancům či jejich rodinných příslušníkům.

Výdaj je výdajem ze sociálního fondu (zisku, příjmu po jeho zdanění), a u zaměstnavatelů, kteří nevytvořili zisk, se jedná o výdaje, který není výdajem na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Pokud však je uvedený výdaj, jenž je peněžním příjmem na straně zaměstnanece, dohodnut nebo sjednán jako pracovní právní nárok, je takový výdaj pro zaměstnavatele výdajem daňovým.

Tento benefit je pro zaměstnance dílčím základem daně a součástí obecného základu daně. Zaměstnavatel má povinnost plátce daně, musí tedy s tímto příjmem zacházet jako s ostatními příjmy, které zaměstnanci vyplácí. Tento příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného.

1.3.14 Zdravotnická zařízení

1.3.14.1 Užití zdravotnických zařízení jako nepeněžní plnění

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům zabezpečovat (platit) např. vitamínové a obdobné přípravky k posílení organismu a jiné položky z lékárenského sortimentu, očkování proti chřipce a jiná očkování, rehabilitaci (masáže nohou, zad nebo pedikúru atp.), rehabilitační pomůcky. Může, poskytnout lázeňský pobyt, lázeňské procedury, výrobu ortopedických pomůcek a brýlí, poskytnutí kontaktních čoček, zhotovení zubních protéz, rehabilitační pomůcky, ošetření zubů, odstranění kosmetických vad atp.

Benefit je výdajem ze sociálního fondu (zisku, příjmu po jeho zdanění), a u zaměstnavatelů, kteří nevytvořili zisk, výdajem, který není výdajem na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Výdaje na tento nepeněžní benefit osvobozený od DPFO nemohou být výdaji daňovými.

Z hlediska zdaňování DPFO je významné, že nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům ze sociálního fondu nebo zisku po jeho zdanění ve formě možností používat zdravotnická zařízení nebo ve formě příspěvku na takové použití jsou od DPFO osvobozena. Nepeněžní plnění znamená, že zaměstnavatel zboží či službu zaplatí přímo zdravotnickému zařízení a pak poskytne zaměstnanci, nebo mu předá poukázku, na kterou lze takové zboží či službu odebrat, čerpat (poukázku jako doklad o zaplacení zboží či služby zaměstnavatele, na ni pak zaměstnanec čerpá službu nebo odebere zboží).

Protože jde o částky osvobozené od DPFO, nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného. Vzhledem k tomu, že se považuje za stejné plnění poskytnuté i rodinným příslušníkům zaměstnance, platí pro ně taktéž daňové a odvodové osvobození.

Peněžní příjmy zaměstnance ze sociálního fondu (i když jsou určeny na využití uvedených zařízení) jsou však předmětem DPFO a jsou zdaňovány jako příjmy ze závislé činnosti. Takové příjmy jsou i součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného.

1.3.14.2 Příplatky na zdravotní péči nehrazenou ze zdravotního pojištění a na zdravotní pomůcky

V kolektivních smlouvách, zásadách sociálních fondů, individuálních smlouvách jsou též dohodnuty peněžní příplatky. Jsou to příplatky na různou zdravotní péči či zdravotní pomůcky. Nejde přitom o nepeněžní plnění formou užití zařízení.

Výdaj je výdajem ze sociálního fondu (zisku, příjmu po jeho zdanění), a u zaměstnavatelů, kteří nevytvořili zisk, výdajem, který není na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

Pokud však je uvedený výdaj, jenž může výt peněžním či nepeněžním příjmem na straně zaměstnance, dohodnut nebo sjednán jako pracovněprávní nárok, je pro zaměstnavatele výdajem daňovým. Pro zaměstnance je tento benefit příjem ze závislé činnosti a je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného.

1.3.15 Předškolní zařízení, závodní knihovny

Od daně z příjmů fyzických osob jsou osvobozena nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění anebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě možnosti používat předškolní zařízení a závodní knihovny. Jako plnění

zaměstnavatele zaměstnanci se posuzuje i plnění poskytnuté pro rodinné příslušníky zaměstnance.

Jde tak o použití předškolních zařízení vlastních, nebo cizích, jako použití těchto zařízení jakožto nepeněžního plnění na straně zaměstnance. Zaměstnavatel může na předškolní zařízení svým zaměstnancům připlácet.

1.3.15.1 Poskytnutí předškolního zařízení, závodní knihovny

Jde o variantu, kdy zaměstnavatel je majitelem předškolního zařízení, závodní knihovny a umožňuje svým zaměstnancům užití tohoto zařízení zdarma, nebo za cenu nižší, než je cena obvyklá.

Pro zaměstnavatele jsou výdaje na provoz vlastního předškolního zařízení, závodní knihovny limitovaným daňovým výdajem a to do výše zdanitelných příjmů, jež z provozu takového zařízení zaměstnavateli plynou.

Příjem zaměstnance, který spočívá v tom, že zaměstnanec zdarma, nebo za cenu nižší, než je cena obvyklá, použil takové zařízení, je od daně z příjmů fyzických osob osvobozena. Tento osvobozený příjem není součástí vyměřovacích základů daně pro odvod pojistného.

1.3.15.2 Používání předškolního zařízení formou užití zařízení jako nepeněžní plnění

Tato varianta se týká případu, kdy předškolní zařízení vlastní (provozuje) třetí osoba a zaměstnavatel umožňuje svým zaměstnancům takové předškolní zařízení užívat formou nepeněžního plnění (zcela nebo z části službu platí).

V uvedeném plnění se uplatňuje daňová rovnováha. Zákon o daních z příjmů náklady z daňových výdajů vylučuje v případě, že příjmy na straně zaměstnance jsou od daně z příjmů fyzických osob osvobozeny. Na straně zaměstnavatele jsou v takovém případě výdaje na nepeněžní plnění poskytované zaměstnancům ve formě možnosti používat předškolní zařízení výdajem nedaňovým, čili výdajem ze sociálního fondu. V případě, že je nepeněžní plnění dohodnuto či sjednáno jako pracovněprávní nárok, jde o daňový výdaj bez limitu.

Příjem zaměstnance, který spočívá v tom, že zaměstnanec zdarma, nebo za cenu nižší, než je cena obvyklá, užívá taková zařízení, jde o platbu ze sociálního fondu. Pokud se jedná o daňově účinný výdaj, je nepeněžní příjem dílčím základem DPFO.

Nepeněžní příjem osvobozený od DPFO není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného. Neosvobozený příjem, jenž je dílčím základem daně z příjmů fyzických osob, je též součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného.

1.3.15.3 Příplatky na předškolní zařízení

Jde o peněžní benefit. U zaměstnavatele jde buď o výdaj ze sociálního fondu, tedy výdaj nedaňový, nebo v případě, že jde o pracovní právní nárok je výdajem daňovým bez limitu.

Pro zaměstnance není předmětné plnění od daně z příjmů fyzických osob osvobozeno. Příjem zaměstnance je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného.

1.3.16 Kultura, sport

Od daně z příjmů fyzických osob jsou osvobozena nepeněžní plnění poskytována zaměstnavatelem zaměstnancům z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění anebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě možnosti používat tělovýchovná a sportovní zařízení nebo ve formě příspěvku na kulturní a sportovní akce. Jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se posuzuje i plnění poskytnuté pro rodinné příslušníky zaměstnance.

Jde tak o užití tělovýchovných a sportovních zařízení vlastních, nebo cizích, jako užití těchto zařízení jakožto nepeněžního plnění na straně zaměstnance. Zaměstnatel může přispívat na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce vlastní nebo pořádané jinými subjekty.

Kulturními akcemi jsou např. divadelní a filmová představení, návštěva výstav, galerií, muzeí, hradů a zámků a jiných památek, návštěva knihoven (jiných než závodních) atp. Za kulturní akci se považuje třeba i vánoční večírek pořádaný pro zaměstnance v restauračním zařízení s hudbou, večeří a předáním drobného dárku.

V případě sportu může jít o pronájmy tělocvičných zařízení, hřišť, sportovišť, bazénů (poskytnutí plavek apod.), kluzišť příspěvky na vstupné do takových zařízení. Jde o vstupenky do bazénů, posiloven, fitcenter, wellness center, sportovních klubů atd.

1.3.16.1 Příspěvek na kulturní pořady a sportovní akce jako nepeněžní plnění

Tento příspěvek se platí ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění anebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zjištění a udržení příjmů zaměstnavatele. Příjmy zaměstnance jsou osvobozeny od DPFO. Výdaje na tento nepeněžní benefit, který je osvobozený od DPFO, nemůžou být daňovými výdaji.

Benefit je ve formě možnosti používat tělovýchovná a sportovní zařízení, nebo ve formě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce.

Příjmy nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného.

1.3.16.2 Příplatky na kulturní pořady a sportovní akce jako peněžní plnění

Benefit je výdajem ze sociálního fondu, a u zaměstnavatelů, kteří nevytvořili zisk, výdajem, které nejsou výdaji na dosažení, zjištění a udržení příjmů.

Pokud však je uvedený výdaj, jenž může být peněžním nebo nepeněžním příjmem na straně zaměstnance, dohodnut nebo sjednán jako pracovní právní nárok, je pro zaměstnavatele daňovým výdajem.

Příjem je příjmem ze závislé činnosti a je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

1.3.17 Dary zaměstnanců

1.3.17.1 Nepeněžní dary

Mezi nepeněžní dary patří nejružnější dárkové kupóny, dárkové poukazy, poukázky na nákup libovolného zboží, služby atp., které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci.

Výdaje na tento benefit nejsou daňovým výdajem. Jsou placeny ze sociálního fondu, jdou na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zjištění a udržení příjmů.

Hodnota nepeněžních darů poskytovaných ze sociálního fondu u zaměstnavatelů, na které se vyhláška o FKSP nevztahuje, hodnota nepeněžních darů poskytovaných za stejných podmínek ze sociálních fondů nebo zisku po jeho zdanění, je u každého zaměstnance osvobozena od daně z příjmů fyzických osob až do úhrnné výše 2 000 Kč ročně.

1.3.17.2 Dary poskytnuté jako nepeněžní příjem osvobozený od DPFO

Nepeněžní příjmy osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, poskytovaných z fondu kulturních a sociálních potřeb:

- ✓ za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele (osobní pomoc při požáru, živelní události a při jiných mimořádných případech),
- ✓ za aktivitu humanitárního charakteru (např. bezpříspěvkové darování krve),
- ✓ za aktivitu sociálního charakteru (např. pomoc starším spoluobčanům),
- ✓ péči o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky (např. dětské tábory, různé sportovní a kulturní akce)
- ✓ při pracovních výročí 20 a každých dalších 5 let trvání pracovního nebo služebního poměru u zaměstnavatele (do pracovního výročí lze započítat i dobu trvání pracovního poměru u jiných zaměstnavatelů, ale nelze zahrnout dobu výkonu práce konané na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr),
- ✓ při životních výročí 50 let a každých dalších 5 let věku a
- ✓ při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu.

Pokud jsou nepeněžní dary (byť by byly do hodnoty 2 000 Kč ročně u jednoho zaměstnance) poskytnuty v jiném případě, než jsou uvedeny výše, nejsou takové dary u zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob.

Částky osvobozené od DPFO nejsou součástí vyměřovací základů pro odvod pojistného. Částky neosvobozené jsou součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného. Existuje výjimka, při které se do vyměřovacích základů zaměstnance nezahrnují příjmy z plnění (peněžního, nepeněžního), které bylo poskytnuto uživateli starobního nebo plného invalidního důchodu po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání.

1.3.17.3 Peněžní, nepeněžní dary jako pracovněprávní nárok

Pokud je výdaj na dar, jenž je peněžním i nepeněžním příjmem na straně zaměstnance, dohodnut nebo sjednán jako pracovněprávní nárok, je takový příjem pro zaměstnavatele daňovým výdajem.

Příjem je zdanitelným příjmem zaměstnance jako příjem ze závislé činnosti a je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného.

1.3.18 Půjčky zaměstnancům

1.3.18.1 Půjčky na bytové účely

Benefitem je, že zaměstnanec nemusí zaplatit obvyklý úrok (zaplatil úrok nižší než obvyklý), nebo nezaplatil žádný **úrok z návratné půjčky** na specifikované účely. Uvedené zvýhodnění je pro zaměstnance příjmem, který je od daně z příjmů fyzických osob osvobozen do zákonných limitů 100 000 Kč (v případě zaměstnance s postiženého živelnou pohromou do výše 1 000 000 Kč).

Limit se vztahuje ke zdaňovacímu období, jež se týká poplatníků s příjmy ze závislé činnosti (ke kalendářnímu roku), pokud hodnota půjčky přesáhne uvedenou hranici, je obvyklý úrok z části přesahující tuto hranici nepeněžním příjmem zaměstnance, součástí obecného základu DPFO. Z částky převyšující tento stanovený limit je pro účely zdanění vypočítáván úrok způsobem, který je v tomto čase obvykle používán peněžními ústavy v místě při poskytování půjček obdobného charakteru, tento výpočet se pro účely zdanění provádí nejméně jedenkrát za zdaňovací období a úrok tímto způsobem vypočítány je zdanitelným příjmem poplatníka ze závislé činnosti.

Pokud jde o DPFO, není samotná půjčka předmětem daně z příjmů. Půjčky se poskytují v hotovosti nebo jako nepeněžní plnění.

V případě osvobození od daně z příjmů fyzických osob není takový příjem součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného.

1.3.18.2 Půjčky k překlenutí tíživé finanční situace

Ze sociálního fondu je možné zaměstnancům poskytnout k překlenutí tíživé finanční situace bezúročnou půjčku nebo půjčku s úrokem nižším než je obvyklá výše úroku, k překlenutí tíživé finanční situace.

Jednotlivé případy tíživé finanční situace by měly být ve statutu sociálního fondu konkrétně popsány. Mělo by jít o výjimečné okolnosti, jejichž negativní působení není zaměstnanec schopen efektivně zvládnout, situace finanční nouze a s tím spojené životní tísně. Může jít

například o případy živelní pohromy, požáru, poškození majetku třetí osobou, odcizení majetku, ale též dlouhodobá pracovní neschopnost, dlouhodobé neplacní výživného a tíživé finanční situace mající příčinu v rodinných poměrech (narození dítěte, úmrtí manžela/-ky, rozvod apod.)

Výdaj na půjčku je placen ze sociálního fondu. Půjčka se poskytuje v hotovosti.

Nepeněžní zvýhodnění plynoucí v souvislosti s poskytnutím bezúročné půjčky poskytnuté ze sociálního fondu k překlenutí tíživé finanční situace do výše 20 000 Kč, popř. v případě poskytnutí bezúročné půjčky zaměstnanci postiženého živelní pohromou do výše 200 000 Kč, je od daně z příjmů fyzických osvobozeno.

Limit se vztahuje ke zdaňovacímu období, jež se týká poplatníků s příjmy ze závislé činnosti (ke kalendářnímu roku). Pokud hodnota půjčky přesáhne uvedenou hranici, je obvyklý úrok z části přesahující tuto hranici nepeněžním příjmem zaměstnance, součástí základu daně z příjmů fyzických osob a součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

1.3.19 Sociální výpomoci zaměstnancům

1.3.19.1 Sociální výpomoci k překlenutí mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie či jiné mimořádné závažné události s vyhlášením nouzového stavu

Ze sociálního fondu je možno poskytnout jednorázovou sociální výpomoc zaměstnanci v přímé souvislosti s překlenutím jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, ekologické či průmyslové havárie na územích, na nichž byl vyhlášen nouzový stav.

Pro zaměstnavatele jde o platbu ze sociálního fondu.

Pokud jde o daňový režim peněžní sociální výpomoci poskytnuté zaměstnanci v přímé souvislosti s překlenutím jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie na územích, na nichž byl vyhlášen nouzový stav, je takový příjem do výše 500 000 Kč od daně z příjmů fyzických osob osvobozen.

Částka nad limit je **neosvobozený** předmět DPFO, je zdaňovaným dílčím základem daně zaměstnance a je také součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného. Limitovaná částka se vždy vztahuje na jednotlivé mimořádné situace a zdanitelným příjem bude pouze částka, která překročí částku osvobozenou od daně v jednotlivých případech.

Uvedený příjem **osvobozený** od DPFO je z vyměřovacích základů pro odvod pojistného vyloučen. V tomto případě musí být, pro osvobození od daně, splněny všechny podmínky, stanovené zákonem o daních z příjmů, tj. mimořádně obtížné poměry zaměstnance, vzniklé v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie, na územích, na nichž byl vyhlášen nouzový stav.

1.3.19.2 Další sociální výpomoci

Jde o sociální výpomoci, které nesplňují parametry sociálních, tedy nejsou na straně zaměstnanců osvobozeny od DPFO. Důvody pro sociální výpomoci jsou formulovány a zdůvodňovány nejrozličnějším způsobem, např. jako důvod jsou uváděny svízelné životní situace zvláště hodná zřetele, situace, v níž zaměstnanec bez svého zavinění není schopen zabezpečit pro sebe a svou rodinu nezbytné životní potřeby, případy vykradení bytu, závažných dlouhodobých onemocnění, úmrtí v rodině, obdobné rodinné důvody, pohromy a katastrofy devastující trvalé bydliště (požár, havárie atp.)

Pro zaměstnavatele jde o platbu ze sociálního fondu.

Zákon o daních z příjmů pro toto plnění ze sociálního fondu neposkytuje zvýhodněný daňový režim na straně zaměstnance, uvedený příjem tak je dílčím základem daně zaměstnance. Zaměstnavatel má všechny povinnosti plátce, znamená to, že s tímto příjmem zachází jako se součástí zdanitelných příjmů zaměstnance.

Jednorázové sociální výpomoci poskytnuté zaměstnanci v mimořádně závažných případech, nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného.

2 Benefitní program v Globus ČR, k. s. hypermarket Opava

2.1 Historie hypermarketu⁸

Před více než 150 lety v sárském St. Wendelu zakladatel dnešní firmy Globus Franz Bruch vedl malý obchůdek s potravinami. Rodinná společnost prosperovala, a proto ji inovoval a zvětšoval. V 60. letech minulého století se objevila novinka: samoobslužný prodej. K hypermarketu, již známému, stačilo jen málo. I přes velikost a počet svých prodejen je však dodnes Globus rodinnou firmou s osobním přístupem k zákazníkům.

Společnost Globus má prodejny v Německu, České republice a proniká i na ruský maloobchodní trh. Na český trh vstoupil historicky prvním hypermarketem v Brně-Ivanovicích v roce 1996. Nyní má Globus v ČR zastoupení ve 14 hypermarketech ve 12 městech.

Velkoprodejny Globusu zpravidla zahrnují hypermarket, Baumarkt, CD shop, jeans shop, samoobslužnou restauraci Globus, benzínovou stanici, drobnější prodejny v pasáži obchodu jsou pronajímány samostatným obchodníkům.

V hospodářském roce 2008/2009, dosáhla tržeb 5,1 miliard eur.

2.2 Struktura hypermarketů Globus⁹

2.2.1 Německo

Vlastní hypermarkety:

- Počet hypermarketů: 37.
- Průměrný počet zaměstnanců v každém hypermarketu: 350.

Specializované hypermarkety (stavební materiály a elektrotechniky):

- Počet hypermarketů: 60.
- Průměrný počet zaměstnanců v každém hypermarketu: 60 lidí.

⁸ <http://www.globus.cz/cs/historie.html>

⁹ Globus ČR, k.s.

2.2.2 Rusko

Vlastní hypermarkety:

- Počet hypermarketů: 5.
- Průměrný počet zaměstnanců v každém hypermarketu: 650-850 lidí.

2.2.3 Česká republika

Hypermarkety self-service obchody a stavebních materiálů:

- Počet hypermarketů: 14.
- Průměrný počet zaměstnanců v každém hypermarketu: 450 lidí.

2.2.4 Opava

- Počet hypermarketů: 1
- Průměrný počet zaměstnanců v hypermarketu v Opavě: 420 (z toho 300 žen)

2.3 Zaměstnanecké benefity poskytované společností Globus ČR, k.s.¹⁰

2.3.1 Flexibilní pracovní doba

Společnost umožňuje 300 harmonogramů pracovních směn, které umožňují skloubit potřeby zaměstnavatele a zaměstnance.

2.3.2 Jistota a stabilita díky pevnému postavení Globusu na trhu

Společnost má své pevné postavení na trhu maloobchodů v ČR i v Evropě a získává pravidelně významná ocenění a to v oblasti obchodu i v oblasti zaměstnanosti. Všichni zaměstnanci jsou informováni o hospodářském výsledku hypermarketu. Zaměstnanci jsou během tzv. krátkých bleskových porad informováni o podstatných a ovlivnitelných výsledcích firmy.

¹⁰ Globus ČR, k.s.

2.3.3 Volání z mobilu v rámci mimořádně výhodných firemních tarifů

Zaměstnavatel díky výhodné smlouvě s Telefónica O2 Czech Republic, a.s. má k dispozici výhodné tarify pro volání. Zvýhodněný tarif mohou zaměstnanci obdržet, pokud u firmy Globus pracují déle jak 6 měsíců a mohou získat maximálně 3 tel. čísla (i pro svou rodinu). Ve všech hypermarketech v České republice zatím vydali zaměstnancům celkem 6 715 simkaret přičemž v hypermarketu v Opavě to činilo 745 simkaret.

Tato prospěšná výhoda pro obě strany se zaměstnavateli nepromítne v účetnictví a zaměstnanci nespadá do základu daně z příjmů fyzických osob ani do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Tarif¹¹:

- Volání do sítě O2 1,05 Kč/min.
- Volání v rámci podnikové sítě 0,20 Kč/min.
- Volání do ostatních sítí v ČR 1,85 Kč/min.
- SMS do všech sítí 0,60 Kč/SMS
- Paušál 2 Kč/měsíc

2.3.4 Stravování 55% příspěvek zaměstnavatele, možnost využití místního stravovacího zařízení

Společnost Globus přispívá svým zaměstnancům na stravování formou stravenek, které mohou využít při nákupu potravin v hypermarketu (platba stravenkami v hypermarketu neplatí pro veřejnost), v místním stravovacím zařízení, prodejně uzenin nebo pečiva mimo hlavní zónu hypermarketu. Stravenky odebírá zaměstnavatel od společnosti Sodexo, s.r.o. Mají označení Gastro pass. Příspěvek zaměstnancům činí 55%, který je pro společnost daňovým výdajem.

Zaměstnance v rámci pracovního dne obdrží stravenku při ranní nebo odpolední směně v **hodnotě 60 Kč po 4 hodinách práce** a při celodenní směně **po 11 hodinách práce**

¹¹ Globus ČR, k.s.

v hodnotě 80 Kč (tj. dvě à 40 Kč). Pro zaměstnance je nepeněžní příjem, získaný v hodnotě 55ti % proplacených zaměstnavatelem, osvobozen od daně z příjmů fyzických osob.

Hodnota takových poskytnutých nepeněžních plnění, která nepodléhají dani z příjmů fyzických osob, je z vyměřovacích základů pro odvod pojistného vyjmuta.

2.3.5 Sport, zdraví a kultura, organizační a finanční podpora sportovní činnosti

Vyšší nemocnost přináší zaměstnavateli vyšší hospodářské ztráty, náklady na prevenci jsou nižší, než náklady na nemoc. Proto hypermarket Globus zabezpečuje očkování proti chřipce (v roce 2009 mělo zájem 99 zaměstnanců ze 420).

Společnost dále přispívá svým zaměstnancům na sport, zdraví a kulturu. Zajišťuje a platí autobusovou dopravu do lyžařského střediska nebo aquaparku (Tatralandia), kde vstupné, stravování a další útratu platí každý přihlášený zaměstnanec (možno i s rodinou) sám za sebe. Financování těchto benefitů je uskutečňováno ze zisku po zdanění.

Pro zaměstnance je nepeněžní příjem, v podobě bezplatné dopravy zájezdu či očkování, od daně z příjmů fyzických osob osvobozen.

Částky osvobozené od daně z příjmů fyzických osob, nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného. Jelikož za plnění zaměstnavatele zaměstnanci se považuje i stejné plnění poskytnuté rodinným příslušníkům zaměstnance, platí daňové a odvodové osvobození také pro tyto rodinné příslušníky.

2.3.6 Prodloužená dovolená

Zaměstnavatel ukotvil v Kolektivní smlouvě a v Pracovním řádu, že zaměstnanci společnosti mají nárok na čerpání dovolené v délce 4 týdnů (tj. 20 pracovních dnů). Po jednom roce v zaměstnání je dovolená prodloužena o dva dny a po třech letech ve firmě má zaměstnanec nárok na celkem 25 dnů dovolené. Jelikož je benefiční plnění pracovněprávním nárokem je tento výdaj daňovým výdajem zaměstnavatele.

Pro zaměstnance je uvedený peněžní příjem příjmem plynoucím v souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším výkonem závislé činnosti, je tedy základem daně z příjmů fyzických osob.

Příjem zaměstnance je tedy také součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

2.3.7 Odměna za spoluúčast pracovníka při náboru nových zaměstnanců

Společnost zavedla pro zaměstnance bonus s názvem „Zaměstnanec hledá zaměstnance“. Zaměstnancům, kteří přivedou nového pracovníka, zaměstnavatel vyplatí 2 000 Kč po 3 měsících a další 2 000 Kč po 6 měsících, kdy je nový pracovník stále v pracovním poměru. Tato skutečnost je zakotvena ve vnitřním předpisu společnosti. Náklady spojené s tímto benefitem jsou daňově uznatelným nákladem.

Pro zaměstnance je uvedený peněžní příjem základem daně z příjmů fyzických osob a také podléhá vyměřovacímu základu pro odvod pojistného.

2.3.8 Odměny při životním a pracovním jubileu

Tento benefit je zakotven v Kolektivní smlouvě i v Pracovním řádu. Jde o odměnu nebo dar zaměstnanci poskytnutý při splnění podmínek a to:

- dovršení 50 let věku zaměstnance,
- odchod do důchodu a
- pracovní jubileum 5, 10 a 15 let.

Zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci odměnu nejméně ve výši 1 000 Kč za splnění výše uvedených podmínek. Většinou toto plnění činí 2 000 Kč. Jelikož je benefitem plnění pracovního práva je výdaj na ně pro zaměstnavatele daňovým výdajem.

Uvedené peněžní příjmy vyplácené zaměstnancům jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a také jsou součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

2.3.9 Nepeněžní dary poskytovány v období vánoc

Zaměstnavatel každému zaměstnanci v období vánoc daroval:

- 5. 12. 2009 1 kus adventního kalendáře,
- 23. 12. 2009 1 kus vánočky,
- 31. 12. 2009 1 kus šumivého vína.

Toto plnění není daňovým výdajem, bylo poskytnuto ze zisku po zdanění. Nejednalo se o pracovní právní nárok, protože nebylo zakotveno v žádném předpisu společnosti.

Protože společnost nemá FKSP, proto poskytnuté dary podléhá dani z příjmů fyzických osob a také spadají do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

2.3.10 Motivační prémie na základě splněných úkolů

Motivační prémii také najdeme ve vnitřním předpisu společnosti. Prémie je ve formě 2% ze mzdy při splnění úkolu (např. splnění plánované výše obratu, dodržování správného zakládání zboží do regálů (např. kratší doba spotřeby výrobku je v popředí regálu, prošlé či zkažené zboží vyřazeno, zkontrolované štítky s uváděnou cenou výrobku, zda mají správnou hodnotu apod.)

Protože jsou náklady spojené s tímto benefitem pracovněprávní nárok zaměstnance, jsou proto daňově uznatelným nákladem společnosti.

Tento příjem zaměstnance podléhá dani z příjmů fyzických osob a stejně tak je součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

2.3.11 Třináctá mzda

Mzdový předpis obsahuje a připisuje další mzdu tzv. třináctou mzdu zaměstnanci. Benefit se vyplácí společně s vyúčtováním každé listopadové mzdy. Protože je to pracovněprávní nárok, je tato výhoda pro zaměstnavatele daňově účinným nákladem.

Zaměstnanecká výhoda zvyšuje zaměstnanci základ daně z příjmů fyzických osob a také základ pro odvod pojistného. Při výpočtu zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti nelze poplatníkovi odečíst dvakrát slevu na dani, pouze se mu zvýší základ daně.

2.3.12 Příplatky ke mzdě v některých případech i vyšší, než stanovuje zákon

Společnost má ve Mzdovém předpisu i v Kolektivní smlouvě zakotven příplatek za práci v sobotu a v neděli, který je kompenzací za zásah do osobního života zaměstnance a jeho rodiny. Provozní podmínky zaměstnavatele vyžadují, aby pracovníci pracovali i o víkend, proto v souladu se zákoníkem práce §118 poskytuje příplatek nejméně ve výši 10% průměrného výdělku a to částku nejméně 25 Kč/hod.

Zaměstnavatel stanovil pro zaměstnance vyšší příplatek, než stanovuje zákon za sobotu a neděli v období, kdy se většina rodin připravuje na vánoční svátky a to od 5. do 20. prosince. Tento příplatek ke mzdě za sobotu a neděli stanovil ve výši 50 Kč/hod.

Ve stejných smlouvách je sepsáno poskytnutí příplatku za práci ve svátek (viz příloha č. 1). Poskytuje se minimálně ve výši 100% průměrného hodinového výdělku za každou hodinu práce ve svátek nebo si zaměstnanec může vybrat náhradní volno (dle zákoníku práce §115). Druhý svátek vánoční tj. 26. 12. společnost zaměstnanci dále vyplácí příplatek vyšší, než je uveden v zákoně. Tento příplatek činí 120% průměrného hodinového výdělku za každou odpracovanou hodinu ve svátek.

Tento benefit v podobě příplatku ke mzdě za práci v sobotu, neděli a svátek, který je nad rámec zákoníku práce, uvedený v Kolektivní smlouvě a Mzdovém předpisu, je tímto pracovní právní nárok zaměstnance a proto je pro zaměstnavatele uznán jako daňově účinný náklad.

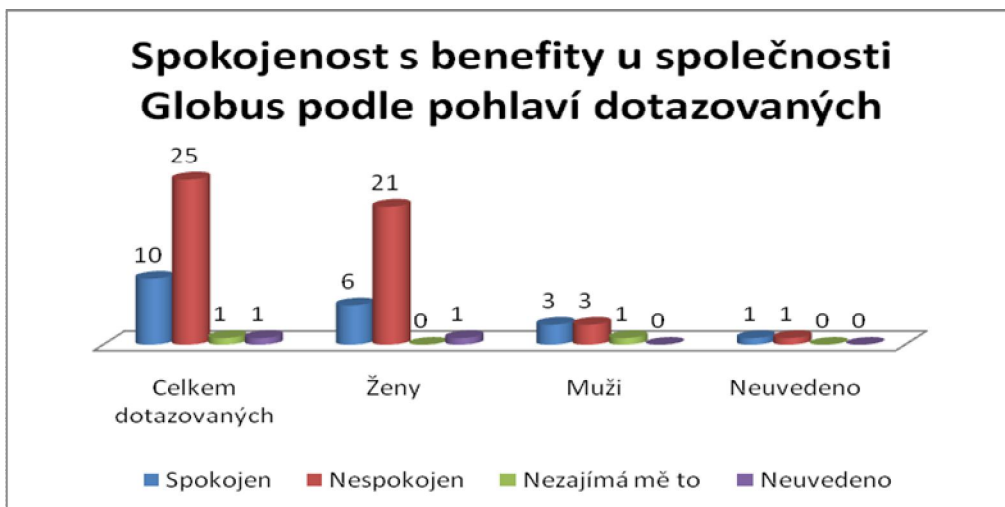
Výhoda je pro zaměstnance součástí základu daně z příjmů fyzických osob a spadá také do základu pro odvod pojistného.

2.4 Průzkum benefitního systému v hypermarketu Globus v Opavě

Pro zhodnocení benefitního systému ve společnosti Globus ČR, k.s., hypermarket v Opavě, jsem provedla průzkum. Na jeho základě byla zjišťována u vybraných zaměstnanců nespokojenost se zaměstnaneckými výhodami společnosti.

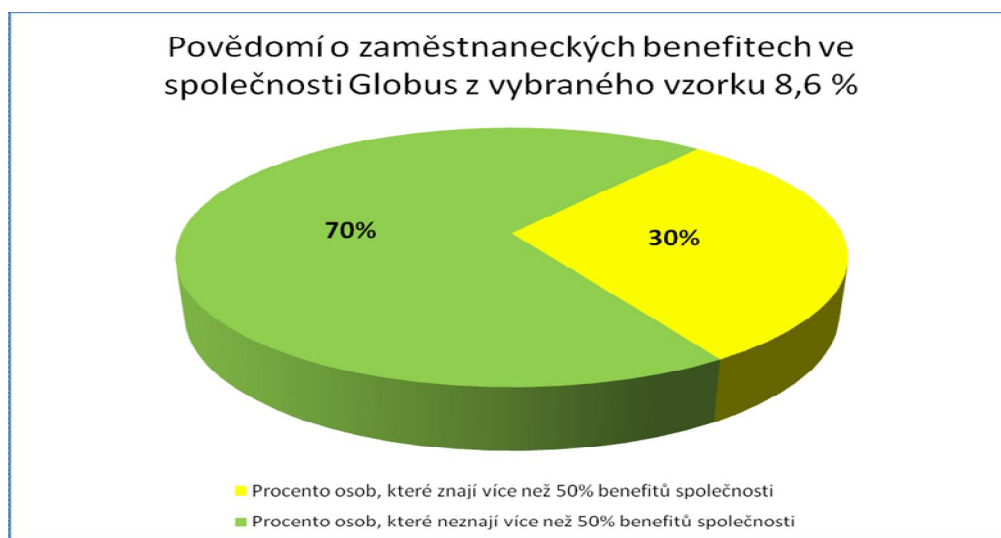
Základem průzkumu zaměstnaneckých výhod u podniku Globus ČR, k.s. v hypermarketu v Opavě bylo sestavení dotazníku (viz příloha č. 3). Dotazník byl vyplňován samostatně pouze 37 pracovníky což je 8,6% ($37 : 420 * 100$) z celkového počtu zaměstnanců v hypermarketu Globus v Opavě. Z toho bylo 89% dotazovaných osob na pozici styk s veřejností, 3% na vedoucí pozici a 8% nezodpovědělo, kterou pozici ve společnosti vykonávají.

Graf 2.1 Spokojenost s benefity u společnosti Globus ČR, k.s., hypermarket v Opavě podle pohlaví dotazovaných zaměstnanců ze vzorku 8,6%



Zdroj: Vlastní, viz příloha č. 5 (tab. č. 5.1).

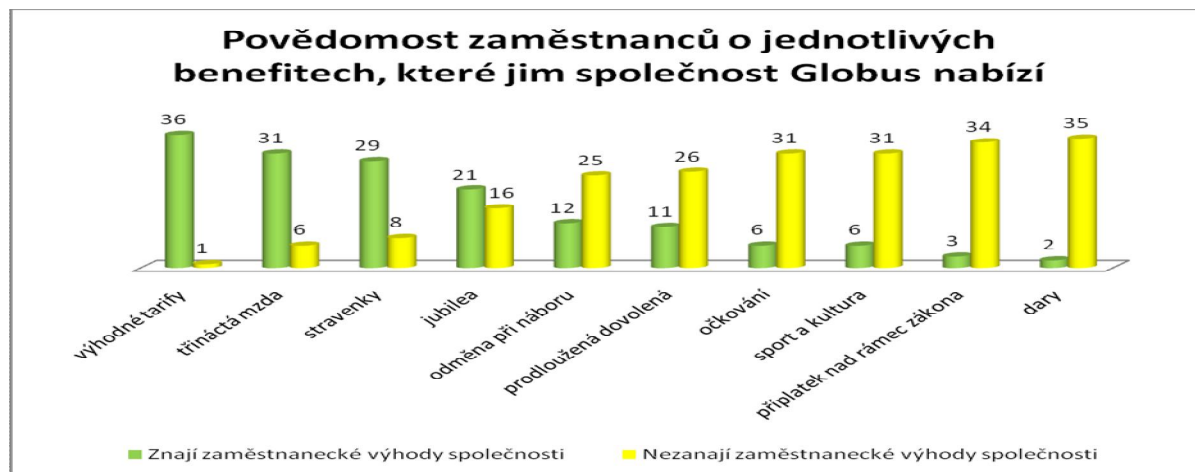
Graf 2.2 Povědomí o zaměstnaneckých benefitech ve společnosti Globus ze vzorku 8,6% zaměstnanců



Zdroj: Vlastní, viz příloha č. 5 (tab. č. 5.2 a 5.3).

Z grafu č. 2.1 a 2.2 je zřejmé, že 68% zaměstnanců a nejvíce pak ženy jsou nespokojeni s dosavadním benefičním programem společnosti. 70% pracovníků nemá představu, jaké výhody mají k dispozici nebo zaměstnanecké benefity považují za samozřejmost a proto je zřejmě neuvedli.

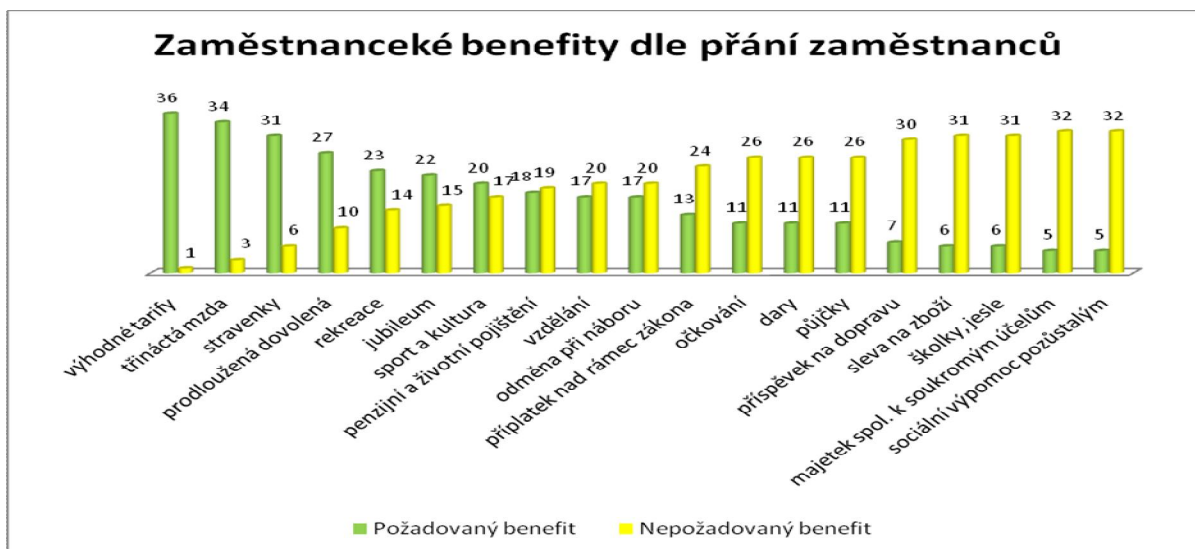
Graf 2.3 Povědomost jednotlivých benefitů, které společnost Globus ČR, k.s., hypermarket v Opavě nabízí svým zaměstnancům ze vzorku 8,6%



Zdroj: Vlastní, viz příloha č. 5 (tab. č. 5.4).

Graf č. 2.3 ukazuje povědomost zaměstnanců o benefitech, které jim sledovaná společnost nabízí. Pracovníci si příliš neuvědomují, jaké výhody mají k dispozici anebo jim tyto benefity přijdou samozřejmé.

Graf 2.4 Zaměstnanecké benefity dle přání zaměstnanců společnosti Globus ČR, k.s., hypermarket v Opavě ze vzorku 8,6%



Zdroj: Vlastní, viz příloha č. 5 (tab. č. 5.5).

Z grafu č. 2.4 je zřejmé, co si zaměstnanci společnosti Globus přejí změnit a co ponechat v benefičním programu podniku. Dále v práci budu pracovat s benefity, které si přeje alespoň 49% zaměstnanců.

3 Praktická aplikace

Praktická aplikace a porovnání různých variant výhodnosti zaměstnaneckých výhod, zejména ty benefity, které si zaměstnanci dle průzkumu (viz kapitola č. 2.4 – Průzkum benefitního systému v hypermarketu Globus v Opavě) alespoň z 49% přejí. Jsou to:

- volání z mobilu v rámci výhodných firemních tarifů,
- třináctá mzda,
- stravenky,
- prodloužená dovolená,
- příspěvek na rekreaci,
- odměny při pracovním a životním jubileu,
- příspěvek na sport a kulturu a
- příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění.

3.1 Volání z mobilu v rámci výhodných firemních tarifů

Společnost získala jako věrný zákazník společnosti Telefónica O2 Czech Republic, a.s. výhodné tarify. Ty nabízí svým zaměstnancům (maximálně 3 simkarty na osobu) pokud splní podmínku, že ve společnosti Globus pracují déle než 6 měsíců.

Porovnání měsíční útraty zaměstnance jestliže vlastní simkarty s výhodným tarifem či nemá takovou výhodu.

Pracovník měsíčně protelefonuje 30 min. do podnikové sítě (tj. i v rámci výhodných simkaret), 10 min. do O2 a 30 min. o víkendu do O2 a 20 min. do ostatních sítí, dále napíše 100 SMS a jejich rodiny (tj. další 2) má obdobné provolané minuty.

Výhodný tarif získaný prostřednictvím společnosti Globus¹²:

- Volání do sítě O2 1,05 Kč/min.
- Volání v rámci podnikové sítě 0,20 Kč/min.
- Volání do ostatních sítí v ČR..... 1,85 Kč/min.
- SMS do všech sítí..... 0,60 Kč/SMS
- Měsíční paušál 2 Kč/měsíc

¹² Zdroj: Globus ČR, k.s., hypermarket v Opavě

Běžně používaný tarif¹³:

- Volání o víkendu v síti O2..... zdarma
- Volné minuty navíc do všech sítí..... 40 min
- Cena volání do všech sítí (po vyčerpání volných minut) 5,60 Kč/min
- Cena SMS 1,60 Kč
- Měsíční paušál 300 Kč

Tab. 3.1 Porovnání zvýhodněného a běžného tarifu v Kč

Vyúčtování	Výhodný tarif zaměstnance	Výhodný tarif 3 tel. čísel zaměstnance	Běžný tarif zaměstnance	Běžný tarif 3 tel. čísel zaměstnance
30 min. do podnikové sítě	$0,20 * 30 = 6$	$0,20 * 30 * 3 = 18$	zdarma	zdarma
10 min. do O2	$1,05 * 10 = 10,50$	$1,05 * 10 * 3 = 31,50$	zdarma	zdarma
30 min. do O2 o víkendu	$1,05 * 30 = 31,50$	$1,05 * 30 * 3 = 94,50$	zdarma	zdarma
20 min. do ostatních sítí	$1,85 * 20 = 37$	$1,85 * 20 * 3 = 111$	$5,60 * 20 = 112$	$5,60 * 20 * 3 = 336$
100 SMS	$0,60 * 100 = 60$	$0,60 * 100 * 3 = 180$	$1,60 * 100 = 160$	$1,60 * 100 * 3 = 480$
Měsíční paušál	2	$2 * 3 = 6$	300	$300 * 3 = 900$
Měsíční útrata celkem	$6 + 10,50 + 31,50 + 37 + 60 + 2 = 147$	$(6 + 10,50 + 31,50 + 37 + 60 + 2) * 3 = 441$	$112 + 160 + 300 = 572$	$(112 + 160 + 300) * 3 = 1\,716$

Z výpočtu je evidentní výhodnost zvýhodněného tarifu. Výhoda pro zaměstnance, která se zaměstnavateli nepromítne v účetnictví, nemá dopad na daň z příjmů fyzických osob ani na odvod pojistného. Rodina zaměstnance může ušetřit, za výše uvedených podmínek, 1 275 Kč (1 716 – 441) za měsíc oprati zaměstnanci, který takovou výhodu nemá k dispozici.

¹³ Zdroj: http://www.cz.o2.com/osobni/mobilni-tarify/111183-neon_s.html

3.2 Třináctá mzda

Porovnání a zaúčtování poskytnuté třinácté mzdy s běžnou mzdou zaměstnance společnosti Globus ČR, k.s. hypermarketu v Opavě.

Mzdový předpis připisuje zaměstnanci třináctou mzdu vyplácenou společně s vyúčtováním každé listopadové mzdy. Zaměstnanec má v listopadu hrubou mzdu 14 000 Kč, třináctá mzda je ve stejné výši jako ta listopadová, podepsal prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků a má nárok pouze na slevu na poplatníka (24 840 Kč na rok tj. 2 070 Kč na měsíc).

Tab. 3.2 Pohled zaměstnavatele na vyplacení třinácté mzdy

Pohled zaměstnavatele **	Standardní mzda v Kč	Zvýšená mzda v Kč	MD*	D*
Hrubá mzda zaměstnance	14 000	14 000	521	331
Třináctá mzda	0	14 000	521	331
Základ daně	14 000	28 000	-	-
Zdravotní pojištění (9%)	1 260	2 520	524.1	336.1
Sociální pojištění (25%)	3 500	7 000	524.2	336.2
Celkové daňově uznatelné náklady	18 760	37 520	-	-

* Názvy účtu viz příloha č. 2

** Pomocné výpočty viz příloha č. 3.1 a 3.2

Toto plnění je pracovněprávní nárok (je uveden ve mzdovém předpisu), a proto je tento benefit pro zaměstnavatele daňově účinným nákladem. Třináctá mzda (14 000 Kč) zvýší zaměstnavateli daňové náklady na jednoho zaměstnance oproti běžné měsíční mzdě o 18 760 Kč (37 520 – 18 760).

Tab. 3.3 Pohled zaměstnance na vyplacení třinácté mzdy

Pohled zaměstnance *	Běžná mzda v Kč	Mzda v Kč s odměnou
Základní mzda	14 000	14 000
Třináctá mzda	0	14 000
Základ daně	14 000	28 000
Zdravotní poj. hrazené zaměstnavatelem (9%)	1 260	2 520
Sociální poj. hrazené zaměstnavatelem (25%)	3 500	7 000
Superhrubá mzda	18 760	37 520
Zaokrouhlená superhrubá mzda	18 800	37 600
Záloha na daň z příjmů (15%)	2 820	5 540
Sleva na dani	2 070	2 070
Daňová povinnost	750	3 570
Sociální poj. hrazené zaměstnancem (6,5%)	910	1 820
Zdravotní poj. hrazené zaměstnancem (4,5%)	630	1 260
Čistá mzda zaměstnance	11 710	21 350

* Pomocné výpočty viz příloha č. 3.1 a 3.2

Zaměstnanecká výhoda zvyšuje zaměstnanci základ daně z příjmů fyzických osob a také základ pro odvod pojistného. Při výpočtu zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti nelze poplatníkovi odečíst dvakrát slevu na dani, pouze se mu zvýší základ daně.

Jestliže se zvýší mzda o 14 000 Kč, bude po zdanění a odvodu pojistného oproti běžné měsíční mzdě činit zvýšení jen 9 640 Kč ($21\,350 - 11\,710$), což je o 4 360 Kč méně ($14\,000 - 9\,640$) než kdyby zaměstnanec získal výhodu, která nepodléhá dani z příjmů a odvodu pojistného. Např. poukaz na rekreaci, příspěvek na životní pojištění či penzijní připojištění apod.

3.3 Příspěvek na stravování v podobě stravenek

Porovnání a zaúčtování dopadu na straně zaměstnavatele v situaci, kdy zaměstnanci poskytnou příspěvek ve výši 55% (v hodnotě 60 Kč při odpracování 4 hodin práce při ranní či odpolední směně a po 11 hodinách práce při 12 hodinové směně v hodnotě 80 Kč za den) a v situaci, kdy mu o tento příspěvek zvýší hrubou mzdu. Zaměstnanec podepsal prohlášení poplatníka DPFO ze závislé činnosti a z funkčních požitků a má nárok pouze na slevu na poplatníka (24 840 Kč na rok tj. 2 070 Kč na měsíc).

Vybraný zaměstnanec společnosti Globus má v prosinci 2010 hrubou mzdu ve výši 14 000 Kč. Pro konkrétního zaměstnance má měsíc 6 ranních směn, 9 odpoledních směn a 7 směn s 12 hodinovou pracovní dobou.

Tab. 3.4 Pohled zaměstnavatele na příspěvek na stravenky

Pohled zaměstnavatele **	Příspěvek na stravenky v Kč	Zvýšení hrubé mzdy v Kč	MD*	D*
Základ daně	14 000	14 803	521	331
Zdravotní pojištění (9%)	1 260	1 333	524.1	336.1
Sociální pojištění (25%)	3 500	3 701	524.2	336.2
Mzdové náklady zaměstnavatele	18 760	19 837	-	-
Příspěvek na stravenky	803	0	527	213
Celkové daňově uznatelné ná.	19 563	19 837	-	-

* Názvy účtu viz příloha č. 2

** Pomocné výpočty viz příloha č. 3.1 a 3.3

Z řešení je nyní zřejmé, že daňově uznatelný příspěvek na stravenky za daných podmínek sníží zaměstnavateli celkové měsíční náklady na jednoho zaměstnance o 274 Kč (19 837 – 19 563), než kdyby o tento příspěvek zvýšil zaměstnanci hrubou mzdu.

Tab. 3.5 Pohled zaměstnance na příspěvek na stravenky

Pohled zaměstnance *	Příspěvek na stravenky v Kč	Zvýšení hrubé mzdy v Kč
Základ daně	14 000	14 803
Zdravotní poj. hrazené zaměstnavatelem (9%)	1 260	1 333
Sociální poj. hrazené zaměstnavatelem (25%)	3 500	3 701
Superhrubá mzda	18 760	19 837
Zaokrouhlená superhrubá mzda	18 800	19 900
Záloha na daň z příjmů (15%)	2 820	2 985
Sleva na dani	2 070	2 070
Daňová povinnost	750	915
Sociální poj. hrazené zaměstnancem (6,5%)	910	963
Zdravotní poj. hrazené zaměstnancem (4,5%)	630	667
Čistá mzda zaměstnance	11 710	12 258
Srážka za stravenky (45% hodnoty stravenek)	657	0
Mzda k výplatě	11 053	12 258
Hodnota stravenky	1 460	0
Celkový příjem zaměstnance	12 513	12 258

* Pomocné výpočty viz příloha č. 3.1 a 3.3

Z výpočtu je patrná i výhodnost tohoto benefitu s pohledu daně z příjmů fyzických osob na straně zaměstnance. Poskytnutý příspěvek na stravenky 803 Kč (což je 55% z celkově získaných stravenek za měsíc prosinec tj. 1 460 Kč) za daných podmínek zvýší zaměstnanci celkový příjem o 255 Kč (12 513 – 12 258), než kdyby o hodnotu tohoto příspěvku byla zvýšena jeho hrubá mzda.

3.4 Prodloužená dovolená

Porovnání a zaúčtování dopadu na straně zaměstnavatele v situaci, kdy zaměstnanci poskytnou prodlouženou dovolenou o 2 dny, 5 dnů a v situaci, kdy neposkytnou žádné zvýhodnění. V Kolektivní smlouvě a v Pracovním řádu je uvedeno, že zaměstnanci mají nárok na prodlouženou dovolenou, pokud splní podmínku, že ve společnosti pracují:

- více než 1 rok 22 dnů dovolené za rok,
- více než 3 roky..... 25 dnů dovolené za rok.

Zaměstnanci A a B mají v roce 2009 a 2010 každý měsíc hrubou mzdu ve výši 14 000 Kč. Oba zaměstnanci podepsali prohlášení a mají nárok pouze na odpočet na poplatníka (24 840 Kč na rok tj. 2 070 Kč na měsíc). Ve sledovaném měsíci bylo 22 pracovních dnů. Počet pracovních hodin za předcházející 3 měsíce před dubnem a říjnem činil 520 hodin.

Pro společnost pracuje zaměstnanec:

- ✓ A 2 roky a čerpal dovolenou v roce 2010 v měsíci říjnu 20 dnů a 2 dny v dubnu
- ✓ B 5 let a čerpal dovolenou v roce 2010 v měsíci říjnu 20 dnů a 5 dnů v dubnu

Pomocné výpočty:

- Základ daně za předcházející 3 měsíce: $14\,000 \cdot 3 = 42\,000$ Kč
- Průměrný výdělek za předcházející čtvrtletí: $42\,000 : 520 = 80,77$ Kč/hod.

Tab. 3.6 Pohled zaměstnavatele na prodlouženou dovolenou

Pohled zaměstnavatele **	Běžná mzda v Kč	Mzda v Kč s čerpáním zákonně do- volené	Mzda v Kč s prodlouženou dovo- lenou		MD*	D*
			A	B		
Základní mzda	14 000	1 273	12 727	10 818	521	331
Dovolená	0	12 923	1 292	3 231	521	331
Základ daně	14 000	14 196	14 019	14 049	-	-
Zdravotní pojištění (9%)	1 260	1 278	1 262	1 265	524.1	336.1

Sociální pojištění (25%)	3 500	3 549	3 505	3 513	524.2	336.2
Celkové daňově uznatelné náklady	18 760	19 023	18 786	18 827	-	-

* Názvy účtu viz příloha č. 2

** Pomocné výpočty viz příloha č. 3.1 a 3.4

Jelikož je benefitní plnění pracovněprávním nárokem je tento náklad daňově účinným nákladem zaměstnavatele.

Porovnání nákladů za zaměstnance s čerpáním prodloužené dovolené s běžnou mzdou:

- Čerpání 2 dnů dovolené = $18\,786 - 18\,760 = 26 \text{ Kč}$
- Čerpání 5 dnů dovolené = $18\,827 - 18\,760 = 67 \text{ Kč}$

Z předchozí tabulky a z porovnání nákladů je zjevné, že prodloužením dovolené o 2 dny navíc se zvýšily měsíční mzdové náklady o 26 Kč a v případě 5 dnů navíc se zvýšily o 67 Kč, což představuje pro zaměstnavatele u jednoho zaměstnance téměř zanedbatelný náklad.

Tab. 3.7 Porovnání měsíční mzdy s čerpáním prodloužené dovolené a s běžnou mzdou zaměstnance A a B

Pohled zaměstnanců *	Mzda v Kč bez čerpání dovolené	Mzda v Kč s čerpáním zákonné dovolené v říjnu	Mzda v Kč s čerpáním prodloužené dovolené v dubnu	
			A	B
Základní mzda	14 000	1 273	12 727	10 818
Dovolené ve dnech	0	20	2	5
Dovolená výpočet	0	12 923	1 292	3 231
Základ daně	14 000	14 196	14 019	14 049
Zdravotní pojištění (9%)	1 260	1 278	1 262	1 265
Sociální pojištění (25%)	3 500	3 549	3 505	3 513

Superhrubá mzda	18 760	19 023	18 786	18 827
Zaokrouhlená superhrubá mzda	18 800	19 100	18 800	18 900
Záloha na daň z příjmů (15%)	2 820	2 865	2 820	2 835
Sleva na dani	2 070	2 070	2 070	2 070
Daňová povinnost	750	795	750	765
Sociální poj. hrazené zaměstnancem (6,5%)	910	923	912	914
Zdravotní poj. hrazené zaměstnancem (4,5%)	630	639	631	633
Čistá mzda zaměstnance	11 710	11 839	11 726	11 737

* Pomocné výpočty viz příloha č. 3.1 a 3.4

Tab. 3.8 Výpočty s čerpání zákonné dovolené 20 dnů a s čerpání 2 a 5 dnů dovolené nad rámec zákoníku práce

Hodnoty uvedeny v Kč	Zákonná dovolená		Dovolená na rámec zákoníku práce			
			Zaměstnanec A		Zaměstnanec B	
	Pomocné výpočty	Hodnota	Pomocné výpočty	Hodnota	Pomocné výpočty	Hodnota
Příjem zaměstnance	11 839 – 11 710	129	11 726 – 11 710	16	11 737 – 11 710	27
Daňová povinnost	795 – 750	45	750 – 750	0	765 – 750	15
Sociální pojištění hrazené zaměstnancem	923 – 910	13	912 – 910	2	914 – 910	4
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem	639 – 630	9	631 – 630	1	633 – 630	3
Odvody navíc	45 + 13 + 9	67	0 + 2 + 1	3	15 + 4 + 3	22

Pro zaměstnance je uvedený peněžní příjem základem daně z příjmů fyzických osob. Příjem zaměstnance je také součástí základu pro odvod pojistného. Z výpočtu je patrné, že poskytnutí benefitu navýšením dovolené o 2 dny a 5 dnů došlo k velmi nepatrnému nárůstu čisté mzdy.

Z pohledu odvodů daně z příjmů fyzických osob a pojistného vidíme, že zaměstnanec A zaplatil za dovolenou navíc o 3 Kč a zaměstnanec B o 20 Kč, nicméně nepeněžní přínos v podobě volných dnů je pro pracovníka nevyčíslitelný.

3.5 Příspěvek na rekreaci

Porovnání mzdy při poskytnutí benefitu v peněžní a nepeněžní podobě (v hodnotě 20 000 Kč a 30 000 Kč).

Společnost poskytne výhodu, zakotvenou v Kolektivní smlouvě, v peněžní podobě nebo nepeněžní podobě. Roční hrubá mzda zaměstnance činí 168 000 Kč (14 000 * 12), zaměstnanec podepsal prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků a má nárok pouze na slevu na poplatníka (24 840 Kč na rok tj. 2 070 Kč na měsíc).

Tab. 3.9 Pohled zaměstnavatele na příspěvek na rekreaci

Pohled zaměstnavatele **	Benefit v peněžní podobě 20 000 Kč v Kč	Benefit v nepeně- žní po- době 20 000 Kč v Kč	Benefit v peněžní podobě 30 000 Kč v Kč	Benefit v nepeně- žní po- době 30 000 Kč v Kč	MD*	D*
Základní mzda	168 000	168 000	168 000	168 000	521	331
Benefit v peněžní podobě	20 000	-	30 000	-	521	331
Benefit v nepeněžní podobě	-	20 000	-	20 000	527	379
Neosvobozeno od DPFO	-	-	-	10 000	527	379
Základ daně	188 000	168 000	198 000	178 000	-	-
Zdravotní pojištění (9%)	16 920	15 120	17 820	16 020	524.1	336.1

Sociální pojištění (25%)	47 000	42 000	49 500	44 500	524.2	336.2
Celkové náklady	251 920	245 120	265 320	258 520	-	-
Daňově uznatelné náklady	251 920	225 120	265 320	228 520	-	-
Daňově neuznatelné náklady	0	20 000	0	30 000	-	-

* Názvy účtu viz příloha č. 2

** Pomocné výpočty viz příloha č. 3.5

Nepeněžní plnění poskytnuté na rekreaci dle ZDP § 6, které je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozeno v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za kalendářní rok a dále ZDP § 25 písm. h) uvádí, že výdajem na dosažení, zajištění a udržení příjmů nelze uznat nepeněžní plnění poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě příspěvku na zájezdy.

Při porovnání benefitu v peněžní a nepeněžní podobě v hodnotě 20 000 Kč je zjevné, že náklady na jednoho zaměstnance při poskytnutí peněžního benefitu budou vyšší o 6 800 Kč (251 920 – 245 120), ale daňově neuznatelné náklady u nepeněžní výhody budou 20 000 Kč. To znamená, že se o tuto částku zvýší základ daně z příjmů právnických osob, ale stále to budou menší výdaje, než kdyby zaměstnanci společnost poskytla peněžní výhodu.

Při porovnání benefitu v peněžní a nepeněžní podobě v hodnotě 30 000 Kč je evidentní, že roční náklady na zaměstnance vzrostou o 6 800 Kč (265 320 – 258 520), ale opět budou daňově uznatelné náklady v hodnotě 30 000 Kč a navíc odvede zaměstnavatel o 3 400 Kč (10 000 * 34%) více na zdravotní a sociálním pojištění. Toto plnění už by nebylo tolik výhodné.

Tab. 3.10 Pohled zaměstnance na příspěvek na rekreaci

Pohled zaměstnance *	Benefit v peněžní podobě 20 000 Kč v Kč	Benefit v nepeněžní podobě 20 000 Kč v Kč	Benefit v peněžní podobě 30 000 Kč v Kč	Benefit v nepeněžní podobě 30 000 Kč v Kč
Základní roční mzda	168 000	168 000	168 000	168 000
Benefit v peněžní podobě	20 000	-	30 000	-

Benefit v nepeněžní podobě	-	20 000	-	20 000
Benefit neosvobozený od daně	-	-	-	10 000
Základ daně	188 000	168 000	198 000	178 000
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (9%)	16 920	15 120	17 820	16 020
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem (25%)	47 000	42 000	49 500	44 500
Superhrubá roční mzda	251 920	225 120	265 320	238 520
Zaokrouhlená superhrubá roční mzda	251 900	225 100	265 300	238 500
Záloha na daň z příjmů (15%)	37 784	33 765	39 795	35 775
Sleva na dani	24 840	24 840	24 840	24 840
Daňová povinnost	12 945	8 925	14 955	10 935
Sociální poj. hrazené zaměstnancem (6,5%)	12 220	10 920	12 870	11 570
Zdravotní poj. hrazené zaměstnancem (4,5%)	8 460	7 560	8 910	8 010
Čistá roční mzda zaměstnance	154 375	140 595	161 265	137 485
Roční příjem zaměstnance	154 375	160 595	161 265	167 485

* Pomocné výpočty viz příloha č. 3.5

Nepeněžní příjem je pro zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů fyzických osob dle § 6 zákona o daních z příjmů do výše 20 000 Kč za kalendářní rok, jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se posuzuje také plnění poskytnuté pro rodinné příslušníky zaměstnance.

Při porovnání benefitu v peněžní a nepeněžní podobě v hodnotě 20 000 Kč je patrné, že se příjem zaměstnance zvýší o 6 219 Kč (160 594 – 154 375), jestliže bude mít k dispozici benefit v nepeněžní podobě. Při porovnání benefitu v peněžní a nepeněžní podobě v hodnotě 30 000 Kč je zřetelné, že příjem zaměstnance vzroste o 6 220 Kč (167 485 – 161 265), pokud bude výhoda nepeněžní.

Porovnáním příspěvku osvobozeného od DPFO a příspěvku nad rámec ZDP, je evidentní, že bude nižší sociální a zdravotní pojištění o 4 500 Kč $((10\,920 + 42\,000 + 10\,920 + 7\,560) - (16\,020 + 44\,500 + 11\,570 + 8\,010))$, pokud bude využito příspěvku jen do zákonné výše.

Z těchto důvodů je pro zaměstnance i zaměstnavatele výhodnější, aby benefit byl nepeněžního charakteru.

3.6 Odměna při pracovním jubileu

Porovnání poskytnutého benefitu s běžnou mzdou zaměstnance.

Zaměstnanec, který je zaměstnaný ve firmě 10 let získá k říjnové mzdě odměnu 2 000 Kč. Společnost poskytuje, dle kolektivní smlouvy, svým zaměstnancům při pracovním jubileu 5, 10 a 15 let ve společnosti odměnu v minimální výši 1 000 Kč. V měsíci říjnu měl zaměstnanec hrubou mzdu 14 000 Kč, podepsal prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků a má nárok pouze na slevu na poplatníka (24 840 Kč na rok tj. 2 070 Kč na měsíc).

Tab. 3.11 Pohled zaměstnavatele na peněžní odměnu při pracovním jubileu

Pohled zaměstnavatele **	Standardní mzda v Kč	Zvýšená mzda v Kč	MD*	D*
Základní mzda	14 000	14 000	521	331
Odměna	-	2 000	521	331
Základ daně	14 000	16 000	-	-
Zdravotní pojištění (9%)	1 260	1 440	524.1	336.1
Sociální pojištění (25%)	3 500	4 000	524.2	336.2
Celkové daňově uznatelné náklady	18 760	21 440	-	-

* Názvy účtu viz příloha č. 2

** Pomocné výpočty viz příloha č. 3.1 a 3.6

Jelikož je benefitní plnění pracovněprávní nárok je výdaj na ně pro zaměstnavatele daňovým výdajem. Uvedený peněžní příjem vyplácený zaměstnanci je předmětem daně

z příjmů fyzických osob a také je součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného, proto po přiznání sociálního a zdravotního pojištění činí pro zaměstnavatele daňově uznatelný náklad za odměnu (tj. 2 000 Kč) 2 680 Kč (21 440 – 18 760) za jednoho zaměstnance.

Tab. 3.12 Pohled zaměstnance na peněžní odměnu při pracovním jubileu

Pohled zaměstnanců *	Mzda v Kč bez odmě- ny	Mzda v Kč s odměnou
Základní mzda	14 000	14 000
Odměna	0	2 000
Základ daně	14 000	16 000
Zdravotní poj. hrazené zaměstnavatelem (9%)	1 260	1 440
Sociální poj. hrazené zaměstnavatelem (25%)	3 500	4 000
Superhrubá mzda	18 760	21 440
Zaokrouhlená superhrubá mzda	18 800	21 500
Záloha na daň z příjmů (15%)	2 820	3 225
Sleva na dani	2 070	2 070
Daňová povinnost	750	1 155
Sociální poj. hrazené zaměstnancem (6,5%)	910	1 040
Zdravotní poj. hrazené zaměstnancem (4,5%)	630	720
Čistá mzda zaměstnance	11 710	13 085

* Pomocné výpočty viz příloha č. 3.1 a 3.6

Jelikož peněžní příjem zaměstnance, podléhá dani z příjmu fyzických osob a zároveň vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného, což je pro pracovníka nevýhodné, získáním benefitu se zaměstnanci navýší čistá mzda, daň i pojistné. Zvýšení mzdy o 2 000 Kč bude příjem navíc činit po zdanění a odvodu pojistného oproti běžné měsíční mzdě jen 1 375 Kč (13 085 – 11 710).

3.7 Sport a kultura

Porovnání nepeněžního plnění se zvýšenou mzdou. Poukázka Flexi Pass např. od společnosti Sodexo pokrývá oblasti zaměstnaneckých výhod od kultury a sportu, relaxace, vzdělávání, zdravotní péče, nákupu léků a zdravotních pomůcek až po lázeňské programy a očkování.¹⁴

Zaměstnanec, který je zaměstnaný ve společnosti Globus by mohl získat Flexi pass v hodnotě 1 000 Kč na rok. Společnost by měla poskytovat benefit, dle kolektivní smlouvy. Měsíční hrubá mzda zaměstnance činí 14 000 Kč, podepsal prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků a má nárok pouze na slevu na poplatníka (24 840 Kč na rok tj. 2 070 Kč na měsíc). V rámci zjednodušení využije pracovník celou výhodu v jednom měsíci.

Tab. 3.13 Pohled zaměstnavatele na využití nepeněžního příjmu v podobě poukázky na sport a kulturu

Pohled zaměstnavatele **	Standardní mzda v Kč	Zvýšená mzda v Kč	Flexi pass hodnota v Kč	MD*	D*
Základní mzda	14 000	14 000	14 000	521	331
Odměna	-	1 000	-	521	331
Poukázka	-	-	1 000	428	379
Základ daně	14 000	15 000	14 000	-	-
Zdravotní pojištění (9%)	1 260	1 350	1 260	524.1	336.1
Sociální pojištění (25%)	3 500	3 750	3 500	524.2	336.2
Celkové náklady	18 760	20 100	19 760	-	-
Celkové daňově uznatelné náklady	18 760	20 100	18 760	-	-
Celkové daňově neuznatelné ná.	0	0	1 000	-	-

* Názvy účtu viz příloha č. 2

** Pomocné výpočty viz příloha č. 3.1 a 3.7

¹⁴ <http://www.sodexo.cz/czcz/nase-sluzby/zamestnanecke-vyhody-darky/zamestnanecke-benefity/volny-cas/flexi-pass/flexi-pass.asp>

Pokud je výhoda pracovněprávní nárok zaměstnance, a je-li v peněžní podobě, pak se jedná dle ZDP o daňově uznatelný náklad. Naopak jestliže je benefit poskytován jako nepeněžní příjem nejedná se o výdaj na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

Z výpočtu je tedy zřejmé, že pokud zvýší zaměstnavatel zaměstnanci hrubou mzdu o 1 000 Kč, zvýší se náklady o 1 340 Kč (20 100 – 18 760). Pokud poskytne flexi pass na sport a kulturu, zvýší se daňově neuznatelné náklady jen o 1 000 Kč.

Proto by bylo pro zaměstnavatele výhodnější poskytnout nepeněžní příjem ve formě flexi passu nebo podobné podobě.

Tab. 3.14 Pohled zaměstnance na využití nepeněžního příjmu v podobě poukázky na sport a kulturu

Pohled zaměstnance *	Standardní mzda v Kč	Zvýšená mzda v Kč	Flexi pass hodnota v Kč
Základní mzda	14 000	14 000	14 000
Odměna	0	1 000	0
Poukázka	0	0	1 000
Základ daně	14 000	15 000	14 000
Zdravotní poj. hrazené zaměstnavatelem (9%)	1 260	1 350	1 260
Sociální poj. hrazené zaměstnavatelem (25%)	3 500	3 750	3 500
Superhrubá mzda	18 760	20 100	18 760
Zaokrouhlená superhrubá mzda	18 800	20 100	18 800
Záloha na daň z příjmů (15%)	2 820	3 015	2 820
Sleva na dani	2 070	2 070	2 070
Daňová povinnost	750	945	750
Sociální poj. hrazené zaměstnancem (6,5%)	910	975	910
Zdravotní poj. hrazené zaměstnancem (4,5%)	630	675	630

Čistá mzda zaměstnance	11 710	12 405	11 710
Příjem zaměstnance	11 710	12 405	12 710

* Pomocné výpočty viz příloha č. 3.1 a 3.7

Získáním nepeněžního příjmu na sport a kultur vytěží zaměstnanec o 305 Kč (12 710 – 12 405) více než kdyby mu byl zvýšen příjem v podobě peněžního příjmu, protože ten podléhá dani z příjmu fyzických osob a zároveň vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Nejvýhodnější je tedy pro zaměstnance i zaměstnavatele poskytnutí nepeněžního příjmu v podobě flexi passu, kdy si pracovník může vybrat na jakou sportovní či relaxační aktivitu výhodu využije.

3.8 Penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

Porovnání mzdy při poskytnutí benefitu se zvýšením mzdy o stejnou částku.

Společnost by mohla poskytnout, dle kolektivní smlouvy, svým zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění nebo soukromé životní pojištění či kombinaci obojího:

a) v hodnotě 20 000 Kč

b) v hodnotě 30 000 Kč

V rámci zjednodušení měl zaměstnanec hrubou roční mzdu 168 000 Kč (14 000 * 12), podepsal prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků a má nárok pouze na slevu na poplatníka (24 840 Kč na rok).

Tab. 3.15 Pohled zaměstnavatele na poskytnutí penzijního a životního pojištění

Pohled zaměstnavatele **	Zvýšená mzda o 20 000 v Kč	Mzda s využitím benefitu v Kč	Zvýšená mzda o 30 000 Kč v Kč	Mzda s využitím benefitu nad rámec ZDP v Kč	MD*	D*
Základní mzda	168 000	168 000	168 000	168 000	521	331
Zvýšená mzda	20 000	-	30 000	-	521	331

Penzijní a životní pojištění	-	20 000	-	24 000	527	379
Neosvobozeno od DPFO	-	-	-	6 000	527	379
Základ daně	188 000	168 000	198 000	174 000	-	-
Zdravotní pojištění (9%)	16 920	15 120	17 820	15 660	524.1	336.1
Sociální pojištění (25%)	47 000	42 000	49 500	43 500	524.2	336.2
Celkové daňově uznatelné náklady	251 920	245 120	265 320	257 160	-	-

* Pomocné výpočty viz příloha č. 3.8

Při porovnání zvýšené mzdy a příspěvku na penzijní pojištění v hodnotě 20 000 Kč je zřejmé, že náklady na zaměstnance budou vyšší o 6 800 Kč (251 920 – 245 120). To znamená, že náklady vzrostou o téměř 2,77% ($251\,920 : 245\,120 * 100$).

Při porovnání zvýšené mzdy a příspěvku na penzijní pojištění v hodnotě (částka přesahující osvobození dle ZDP) 30 000 Kč je evidentní, že roční náklady na zaměstnance vzrostou o 8 160 Kč (265 320 – 257 160), což činí o 3,17% ($265\,320 : 257\,160 * 100$) více.

Tab. 3.16 Pohled zaměstnance na penzijní a životní pojištění

Pohled zaměstnance *	Zvýšená mzda o 20 000 Kč v Kč	Mzda s využitím benefitu v Kč	Zvýšená mzda o 30 000 Kč v Kč	Mzda s využitím benefitu nad rámec ZDP v Kč
Základní roční mzda	168 000	168 000	168 000	168 000
Zvýšená roční mzda	20 000	-	30 000	-
Penzijní a životní pojištění	-	20 000	-	24 000
Výhoda neosvobozená od daně	-	-	-	6 000
Základ daně	188 000	168 000	198 000	174 000
Zdravotní poj. hrazené zaměstnavatelem (9%)	16 920	15 120	17 820	15 660
Sociální poj. hrazené zaměstnavatelem	47 000	42 000	49 500	43 500

telem (25%)				
Superhrubá roční mzda	251 920	225 120	265 320	233 160
Zaokrouhlená superhrubá roční mzda	251 900	225 100	265 300	233 100
Záloha na daň z příjmů (15%)	37 784	33 765	39 795	34 965
Sleva na dani	24 840	24 840	24 840	24 840
Daňová povinnost	12 945	8 925	14 955	10 125
Sociální poj. hrazené zaměstnancem (6,5%)	12 220	10 920	12 870	11 310
Zdravotní poj. hrazené zaměstnancem (4,5%)	8 460	7 560	8 910	7 830
Čistá roční mzda zaměstnance	154 375	140 595	161 265	138 735
Roční příjem zaměstnance	154 375	160 595	161 265	168 735

* Pomocné výpočty viz příloha č. 3.8

Při porovnání zvýšené mzdy a příspěvku na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění v hodnotě 20 000 Kč je patrné, že se příjem zaměstnance zvýší o 6 219 Kč (160 594 – 154 375). Zvýšení příjmu tak činí 4,03% ($160\,594 : 154\,375 * 100$).

Při porovnání zvýšené mzdy a příspěvku na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění v hodnotě (částka přesahující osvobození dle ZDP) 30 000 Kč je očividné, že příjem zaměstnance vzroste o 7 470 Kč (168 735 – 161 265), což je zvýšení o 4,63% ($168\,735 : 161\,265 * 100$).

Porovnáním příspěvku osvobozeného od DPFO a příspěvku nad rámec ZDP, je evidentní, že sociální pojištění a zdravotní pojištění klesne o 3,45% ($(10\,920 : 11\,310 * 100) - 100$), ($7\,560 : 7\,830 * 100$) pokud bude využito příspěvku jen do zákonné výše.

Pro zaměstnance i zaměstnavatele je nejvíce výhodné pokud bude přispívat zaměstnanci na penzijní a životní pojištění do částky, která je dle § 6 ZDP osvobozena od daně z příjmů fyzických osob, což je do 24 000 Kč ročně na penzijní připojištění nebo soukromé životní pojištění či kombinací obojího.

Závěr

Cílem mé práce bylo vymezení problematiky zaměstnaneckých výhod, zhodnocení a navrhnutí optimálního benefitního programu vybrané společnosti. Zabývala jsem benefity z teoretického hlediska s ohledem na pojistné a na daňové dopady zaměstnavatelů a zaměstnanců. Část práce jsem věnovala benefitům poskytovaných společnostmi Globus ČR, k.s. v hypermarketu v Opavě a dle vypracovaného průzkumu jsem posuzovala výhodnost požadovaných benefitů preferovaných alespoň 49% pracovníků, z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance.

Většina benefitních plnění se stává součástí základu daně z příjmů fyzických osob zaměstnance (prodloužená dovolená, nepeněžní dary poskytovány v období vánoc, třináctá mzda, příplatky ke mzdě v některých případech i vyšší, než stanovuje zákon) a také většina patří mezi negarantované platby (extra bonus za spoluúčast pracovníka při náboru nových zaměstnanců, odměny při životním a pracovním jubileu, motivační prémie na základě splněných úkolů), které zaměstnanec obdrží pouze při splnění stanovených kritérií.

Firma ovšem také nabízí zaměstnanecké výhody, které jsou osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob, a to v podobě organizování zájezdu, vakcín proti sezónní chřipce a příspěvku na stravování. Společnost má také nehmotné výhody pro zaměstnance a to jistotu a stabilitu díky pevnému postavení firmy na trhu, flexibilní pracovní doby a volání z mobilu v rámci mimořádně výhodných firemních tarifů.

Průzkum zaměstnaneckých benefitů ve společnosti ukázal, že 68% zaměstnanců není spokojeno se svými benefity a chtěli by jich mít více. Splnění výhod, které si zaměstnaní přejí, by bylo pro společnost finančně velmi náročné, a proto bych doporučovala atraktivní systém odměňování, který je dnes spojen s praktickou využitelností benefitů, a to konkrétně systém volitelných benefitů.

Pro nevýhodnost a neoblíbenost některých benefitů, bych zrušila nepeněžní dary poskytované v období vánoc a příplatky ke mzdě v některých případech i vyšší, než stanovuje zákon.

Ponechala bych některé stávající výhody, které budou motivovat zaměstnance a které zároveň obdrží pouze ti, kteří splní předem stanovená kritéria. Tato plnění nepovažuji za finančně náročné pro společnost, protože ji nečerpají zároveň všichni zaměstnanci, ale ve většině případů pouze menší část pracovníků. Benefity, které by dále zaměstnanci mohli využívat jako doposud, jsou:

- ✓ volání z mobilu v rámci výhodných firemních tarifů,
- ✓ příspěvek na stravování v podobě stravenek,
- ✓ prodloužená dovolená,
- ✓ odměny při životním a pracovním jubileu,
- ✓ odměna za spoluúčast pracovníka při náboru nových zaměstnanců, a
- ✓ motivační prémie na základě splněných úkolů.

Dále bych nastavila roční finanční limit na vybraný okruh benefitů, ze kterého by si zaměstnanci mohli vybrat výhody dle nejvyššího užitku, který jim budou přinášet. Roční hranice by mohla činit 15 000 Kč – 20 000 Kč (částku jsem stanovila v takovém rozmezí, proto aby zaměstnanci splnili podmínky pro osvobození dle § 6 zákona o daních z příjmů a také proto, aby náklady zaměstnavatele nebyly zbytečně vyšší) pro každého pracovníka, a mohl by vybírat a kombinovat mezi následujícími výhodami:

- ✓ třináctá mzda,
- ✓ nepeněžní příspěvek na rekreaci,
- ✓ nepeněžní příspěvek na sport a kulturu v podobě flexi passu a
- ✓ příspěvek na penzijní nebo životní pojištění či kombinací obojího.

Seznam použité literatury

Knihy, zákony a vyhlášky:

- [1] PELC, Vladimír: *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha, 2009, Linde Praha. 233 s. ISBN 978-80-7201-754-6.
- [2] MACHÁČEK, Ivan: *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha, 2008, ASPI. 153 s. ISBN 978-80-7357-368-3.
- [3] TOMANOVÁ, Daniela: *Daň z příjmů 2009*. Praha, 2009, ASPI. 584 s. ISBN 978-80-7357-442-0.
- [4] ZÁKON č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu.
- [5] ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.
- [6] ZÁKON č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- [7] VYHLÁŠKA č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb.

Internetové odkazy:

- [8] <http://www.globus.de>
- [9] <http://www.globus.cz>
- [10] <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/informace/odvody-ze-mzdy/zamestnanec-socialni-pojisteni/>
- [11] http://stainerconsulting.cz/poradenstvi/clanek_motivace.htm
- [12] <http://www.chripka.eu/>
- [13] <http://cs.wikipedia.org/wiki/SMS>
- [14] http://www.cz.o2.com/osobni/mobilni-tarify/111183-neon_s.html
- [15] <http://www.sodexho.cz/czcz/nase-sluzby/zamestnanecke-vyhody-darky/zamestnanecke-benefity/volny-cas/flexi-pass/flexi-pass.asp>
- [16] <http://www.pwc.com/cz/cs/clanky-2009/odmenovani-v-dobe-krize.jhtml>

Seznam použitých zkratk

ad. – a další

aj. – a jiné

apod. – a podobně

a.s. – akciová společnost

atd. – a tak dále

atp. – a tak podobně

č. – číslo

ČR – Česká republika

D – dal

DPFO – daň z příjmů fyzických osob

DPPO – daň z příjmů právnických osob

DZD – dílčí základ daně

hod. – hodina

FKSP – fond kulturních a sociálních potřeb

Kč – Korun českých

Kg – kilogram

k. s. – komanditní společnost

MD – má dáti

min. – minuta

např. – například

ná. – náklady

obr. – obrázek

odst. – odstavec

písm. – písmeno

poj. – pojištění

popř. – popřípadě

příp. – případně

resp. – respektive

Sb. – sbírka

SMS – Short message service (Služba krátkých textových zpráv)

s.r.o. – společnost s ručením omezeným

str. – strana

tab. – tabulka

tel. – telefonní, telefon

tj. – to je

tzn. – to znamená

tzv. – takzvaný

ZDP – zákon o daních z příjmů

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo,
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně ke své vnitřní potřebě diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3),
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci, budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO,
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona,
- bylo sjednáno, že užít své dílo – diplomovou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 20. 4. 2010

.....
Bc. Veronika Kolarčíková

Adresa trvalého pobytu studenta:

Bc. Veronika Kolarčíková
Školní 6
747 05 Opava – Malé Hoštice

Seznam příloh

- Příloha č. 1 – Svátky v roce 2010 pro pracovněprávní účely
- Příloha č. 2 – Názvy použité účtů
- Příloha č. 3 – Pomocné výpočty
- Příloha č. 4 – Dotazník (Zdroj: Vlastní)
- Příloha č. 5 – Zpracovaná data zjištěná z vyplněných dotazníků

Příloha č. 1

Svátky v roce 2010 pro pracovněprávní účely

Státní svátky

1. leden	Den obnovy samostatného českého státu,
8. květen	Den vítězství,
5. červenec	Den slovanských věrozvěstů Cyrila a Metoděje,
6. červenec	Den upálení mistra Jana Husa,
28. září	Den české státnosti,
28. říjen	Den vzniku samostatného československého státu a
17. listopad	Den boje za svobodu a demokracii se prohlašují za státní svátky ČR.

Ostatní svátky

1. leden	Nový rok,
5. duben	Velikonoční pondělí,
1. květen	Svátek práce,
24. prosinec	Štědrý den,
25. prosinec	1. svátek vánoční a
26. prosinec	2. svátek vánoční.

Dny pracovního klidu

Státní svátky a ostatní svátky jsou dny pracovního klidu, kromě dnů nepřetržitého odpočinku zaměstnance v týdnu.

Zdroj informací: Zákon č. 245/2000 Sb.

Příloha č. 2

Názvy použitých účtů:

213 – Ceniny

221 – Bankovní účty

331 – Závazky za zaměstnanci

336.1 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění (analytický účet např. Zdravotního pojištění)

336.2 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění (analytický účet např. Sociálního pojištění)

379 – Jiné závazky

428 – Nerozdělený zisk minulých let

521 – Mzdové náklady

524.1 – Zákonné sociální pojištění (analytický účet např. Zdravotní pojištění)

524.2 – Zákonné sociální pojištění (analytický účet např. Sociální pojištění)

527 – Zákonné sociální náklady

528 – Ostatní sociální náklady

543 – Dary

548 – Ostatní provozní náklady

Zdroj informací: Školní účtový rozvrh.

Příloha č. 3

Pomocné výpočty

- 3.1 Základní výpočty
- 3.2 Pomocné výpočty k třinácté mzdě
- 3.3 Pomocné výpočty ke stravenkám
- 3.4 Pomocné výpočty k prodloužené dovolené
- 3.5 Pomocné výpočty k příspěvku na rekreaci
- 3.6 Pomocné výpočty k odměnám při pracovním jubileu
- 3.7 Pomocné výpočty k příspěvku na sport a kulturu
- 3.8 Pomocné výpočty k příspěvku na penzijní a životní pojištění

3.1 Základní výpočty

❖ Základní mzdové náklady zaměstnavatele za zaměstnance

Zdravotní pojištění = $14\,000 * (9/100) = 1\,260$ Kč

Sociální pojištění = $14\,000 * (25/100) = 3\,500$ Kč

Mzdové náklady = $14\,000 + 1\,260 + 3\,500 = 18\,760$ Kč

❖ Základní čistá mzda zaměstnance

Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem = $14\,000 * (9/100) = 1\,260$ Kč

Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem = $14\,000 * (25/100) = 3\,500$ Kč

Zaokrouhlená superhrubá mzda = $14\,000 + 1\,260 + 3\,500 = 18\,760 = 18\,800$ Kč

Záloha na daň z příjmů = $18\,800 * (15/100) = 2\,820$ Kč

Daňová povinnost = $2\,820 - 2\,070$ (sleva na dani) = 750 Kč

Sociální poj. hrazené zaměstnancem = $14\,000 * (6,5/100) = 910$ Kč

Zdravotní poj. hrazené zaměstnancem = $14\,000 * (4,5/100) = 630$ Kč

Čistá mzda zaměstnance = $14\,000 - 750 - 910 - 630 = 11\,710$ Kč

3.2 Pomocné výpočty k třinácté mzdě

❖ Pohled zaměstnavatele – vyplacení třinácté mzdy

Základ daně = $14\,000 + 14\,000 = 28\,000$ Kč

Zdravotní pojištění = $28\,000 * (9/100) = 2\,520$ Kč

Sociální pojištění = $28\,000 * (25/100) = 7\,000$ Kč

Celkové daňově uznatelné náklady = $28\,000 + 2\,520 + 7\,000 = 37\,520$ Kč

❖ **Pohled zaměstnance – vyplacení třinácté mzdy**

Základ daně = $14\,000 + 14\,000 = 28\,000$ Kč

Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem = $28\,000 * (9/100) = 2\,520$ Kč

Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem = $28\,000 * (25/100) = 7\,000$ Kč

Zaokrouhlená superhrubá mzda = $28\,000 + 2\,520 + 7\,000 = 37\,520 = 37\,600$ Kč

Záloha na daň z příjmů = $37\,600 * (15/100) = 5\,640$ Kč

Daňová povinnost = $5\,640 - 2\,070$ (sleva na dani) = $3\,570$ Kč

Sociální poj. hrazené zaměstnancem = $28\,000 * (6,5/100) = 1\,820$ Kč

Zdravotní poj. hrazené zaměstnancem = $28\,000 * (4,5/100) = 1\,260$ Kč

Čistá mzda zaměstnance = $28\,000 - 3\,570 - 1\,820 - 1\,260 = 21\,350$ Kč

3.3 Pomocné výpočty ke stravenkám

❖ **Výpočet hodnoty stravenky**

Počet směn s odpracováním nad 4 hodiny: $6 + 9 = 15$

Počet směn s odpracováním nad 11 hodiny: 7

Hodnota stravenek: $(15 * 60) + (7 * 80) = 900 + 560 = 1\,460$ Kč

Zvýšení hrubé mzdy o 55% z hodnoty stravenek: $1\,460 * 55\% = 803$ Kč

❖ **Pohled zaměstnavatele – příspěvek na stravenky 803 Kč**

Celkové daňově uznatelné náklady = $14\,000 + 1\,260 + 3\,500 + 803 = 19\,563$

❖ **Pohled zaměstnavatele – zvýšení hrubé mzdy o 803 Kč**

Základ daně = $14\,000 + 803 = 14\,803$ Kč

Zdravotní pojištění = $14\,803 * (9/100) = 1\,332,27 = 1\,333$ Kč

Sociální pojištění = $14\,803 * (25/100) = 3\,700,75 = 3\,701$ Kč

Mzdové náklady = $14\,803 + 1\,260 + 3\,500 = 19\,563$ Kč

Celkové daňově uznatelné náklady = $14\,803 + 1\,333 + 3\,701 = 19\,837$ Kč

❖ **Pohled zaměstnance – příspěvek na stravenky 803 Kč**

Srážka za stravenky (45% hodnoty stravenek) = $1\,460 * (45/100) = 657$ Kč

Mzda k výplatě = $11\,710 - 657 = 11\,053$ Kč

Celkový příjem zaměstnance = $11\,053 + 1\,460 = 12\,513$ Kč

❖ **Pohled zaměstnance – zvýšení hrubé mzdy o 803 Kč**

Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem = $14\,803 * (9/100) = 1\,332,27 = 1\,333$ Kč

Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem = $14\,803 * (25/100) = 3\,700,75 = 3\,701$ Kč

Zaokrouhlená superhrubá mzda = $14\,803 + 1\,333 + 3\,701 = 19\,837 = 19\,900$ Kč

Záloha na daň z příjmů = $19\,900 * (15/100) = 2\,985$ Kč

Daňová povinnost = $2\,985 - 2\,070$ (sleva na dani) = 915 Kč

Sociální poj. hrazené zaměstnancem = $14\,803 * (6,5/100) = 962,195 = 963$ Kč

Zdravotní poj. hrazené zaměstnancem = $14\,803 * (4,5/100) = 666,135 = 667$ Kč

Čistá mzda zaměstnance = $14\,803 - 915 - 963 - 667 = 12\,258$ Kč

3.4 Pomocné výpočty k prodloužené dovolené

❖ **Pohled zaměstnavatele – mzda zaměstnanců A a B s čerpáním 20 dnů zákonné dovolené**

Základní mzda = $14\,000 : 22 * 2 = 1\,272,727 = 1\,273$ Kč

Čerpání dovolené = $80,77 * 8 * 20 = 12\,923,2 = 12\,923$ Kč

Základ daně = $1\,273 + 12\,923 = 14\,196$ Kč

Zdravotní pojištění = $14\,196 * (9/100) = 1\,277,64 = 1\,278$ Kč

Sociální pojištění = $14\,196 * (25/100) = 3\,549$ Kč

Celkové daňově uznatelné náklady = $14\,196 + 1\,278 + 3\,549 = 19\,023$ Kč

❖ **Pohled zaměstnavatele – mzda zaměstnance A s prodlouženou dovolenou**

Základní mzda = $14\,000 : 22 * 20 = 12\,727,27 = 12\,727$ Kč

Čerpání dovolené = $80,77 * 8 * 2 = 1\,292,32 = 1\,292$ Kč

Základ daně = $12\,727 + 1\,292 = 14\,019$ Kč

Zdravotní pojištění = $14\,019 * (9/100) = 1\,261,71 = 1\,262$ Kč

Sociální pojištění = $14\,019 * (25/100) = 3\,504,75 = 3\,505$ Kč

Celkové daňově uznatelné náklady = $14\,019 + 1\,262 + 3\,505 = 18\,786$ Kč

❖ **Pohled zaměstnavatele – mzda zaměstnance B s prodlouženou dovolenou**

Základní mzda = $14\,000 : 22 * 17 = 10\,818,18 = 10\,818$ Kč

Čerpání dovolené = $80,77 * 8 * 5 = 3\,230,8 = 3\,231$ Kč

Základ daně = $10\,818 + 3\,231 = 14\,049$ Kč

Zdravotní pojištění = $14\,049 * (9/100) = 1\,264,41 = 1\,265$ Kč

Sociální pojištění = $14\,049 * (25/100) = 3\,512,25 = 3\,513$ Kč

Celkové daňově uznatelné náklady = $14\,049 + 1\,265 + 3\,513 = 18\,827$ Kč

❖ **Pohled zaměstnanců A a B – čerpání 20 dnů zákonné dovolené**

Základní mzda = $14\,000 : 22 * 2 = 1\,272,727 = 1\,273$ Kč

Čerpání dovolené = $80,77 * 8 * 20 = 12\,923,2 = 12\,923$ Kč

Základ daně = $1\,273 + 12\,923 = 14\,196$ Kč

Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem = $14\,196 * (9/100) = 1\,277,64 = 1\,278$ Kč

Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem = $14\,196 * (25/100) = 3\,549$ Kč

Zaokrouhlená superhrubá mzda = $14\,196 + 1\,278 + 3\,549 = 19\,023 = 19\,100$ Kč

Záloha na daň z příjmů = $19\,100 * (15/100) = 2\,865$ Kč

Daňová povinnost = $2\,865 - 2\,070$ (sleva na dani) = 795 Kč

Sociální poj. hrazené zaměstnancem = $14\,196 * (6,5/100) = 922,74 = 923$ Kč

Zdravotní poj. hrazené zaměstnancem = $14\,196 * (4,5/100) = 638,82 = 639$ Kč

Čistá mzda zaměstnance = $14\,196 - 795 - 923 - 639 = 11\,839$ Kč

❖ **Pohled zaměstnance A – čerpání 2 dnů prodloužené dovolené**

Základní mzda = $14\,000 : 22 * 20 = 12\,727,27 = 12\,727$ Kč

Čerpání dovolené = $80,77 * 8 * 2 = 1\,292,32 = 1\,292$ Kč

Základ daně = $12\,727 + 1\,292 = 14\,019$ Kč

Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem = $14\,019 * (9/100) = 1\,261,71 = 1\,262$ Kč

Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem = $14\,019 * (25/100) = 3\,504,75 = 3\,505$ Kč

Zaokrouhlená superhrubá mzda = $14\,019 + 1\,262 + 3\,505 = 18\,786 = 18\,800$ Kč

Záloha na daň z příjmů = $18\,800 * (15/100) = 2\,820$ Kč

Daňová povinnost = $2\,865 - 2\,070$ (sleva na dani) = 750 Kč

Sociální poj. hrazené zaměstnancem = $14\,019 * (6,5/100) = 911,235 = 912$ Kč

Zdravotní poj. hrazené zaměstnancem = $14\,019 * (4,5/100) = 630,855 = 631$ Kč

Čistá mzda zaměstnance = $14\,019 - 750 - 912 - 631 = 11\,726$ Kč

❖ **Pohled zaměstnance B – čerpání 5 dnů prodloužené dovolené**

Základní mzda zaměstnance B = $14\,000 : 22 * 17 = 10\,818,18 = 10\,818 \text{ Kč}$

Čerpání dovolené zaměstnance B = $80,77 * 8 * 5 = 3\,230,8 = 3\,231 \text{ Kč}$

Základ daně = $10\,818 + 3\,231 = 14\,049 \text{ Kč}$

Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem = $14\,049 * (9/100) = 1\,264,41 = 1\,265 \text{ Kč}$

Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem = $14\,049 * (25/100) = 3\,512,25 = 3\,513 \text{ Kč}$

Zaokrouhlená superhrubá mzda = $14\,049 + 1\,265 + 3\,513 = 18\,827 = 18\,900 \text{ Kč}$

Záloha na daň z příjmů = $18\,900 * (15/100) = 2\,835 \text{ Kč}$

Daňová povinnost = $2\,835 - 2\,070 \text{ (sleva na dani)} = 765 \text{ Kč}$

Sociální poj. hrazené zaměstnancem = $14\,049 * (6,5/100) = 913,185 = 914 \text{ Kč}$

Zdravotní poj. hrazené zaměstnancem = $14\,049 * (4,5/100) = 632,205 = 633 \text{ Kč}$

Čistá mzda zaměstnance = $14\,049 - 765 - 914 - 639 = 11\,731 \text{ Kč}$

3.5 Pomocné výpočty k příspěvku na rekreaci

❖ **Pohled zaměstnavatele – benefit v peněžní podobě v hodnotě 20 000 Kč**

Základ daně = $168\,000 + 20\,000 = 188\,000 \text{ Kč}$

Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem = $188\,000 * (9/100) = 16\,920 \text{ Kč}$

Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem = $188\,000 * (25/100) = 47\,000 \text{ Kč}$

Celkové náklady = $188\,000 + 16\,920 + 47\,000 = 251\,920 \text{ Kč}$

❖ **Pohled zaměstnavatele – benefit v nepeněžní podobě v hodnotě 20 000 Kč**

Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem = $168\,000 * (9/100) = 15\,120 \text{ Kč}$

Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem = $168\,000 * (25/100) = 42\,000 \text{ Kč}$

Celkové náklady = $168\,000 + 15\,120 + 42\,000 + 20\,000 = 245\,120 \text{ Kč}$

❖ **Pohled zaměstnavatele – benefit v peněžní podobě v hodnotě 30 000 Kč**

Základ daně = $168\,000 + 30\,000 = 198\,000 \text{ Kč}$

Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem = $198\,000 * (9/100) = 17\,820 \text{ Kč}$

Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem = $198\,000 * (25/100) = 49\,500 \text{ Kč}$

Celkové náklady = $198\,000 + 17\,820 + 49\,500 = 265\,320 \text{ Kč}$

❖ **Pohled zaměstnavatele – benefit v nepeněžní podobě v hodnotě 30 000 Kč**

Penzijní a životní pojištění neosvobozená část = $30\,000 - 20\,000 = 10\,000 \text{ Kč}$

Základ daně = $168\,000 + 6\,000 = 178\,000$ Kč

Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem = $178\,000 * (9/100) = 16\,020$ Kč

Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem = $178\,000 * (25/100) = 44\,500$ Kč

Celkové náklady = $168\,000 + 16\,020 + 44\,500 + 30\,000 = 258\,520$ Kč

❖ **Pohled zaměstnance – benefit v peněžní podobě v hodnotě 20 000 Kč**

Základ daně = $168\,000 + 20\,000 = 188\,000$ Kč

Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem = $188\,000 * (9/100) = 16\,920$ Kč

Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem = $188\,000 * (25/100) = 47\,000$ Kč

Zaokrouhlená superhrubá mzda = $188\,000 + 16\,920 + 47\,000 = 251\,920 = 251\,900$ Kč

Záloha na daň z příjmů = $251\,900 * (15/100) = 37\,785$ Kč

Daňová povinnost = $37\,785 - 24\,840$ (sleva na dani) = $12\,945$ Kč

Sociální poj. hrazené zaměstnancem = $188\,000 * (6,5/100) = 12\,220$ Kč

Zdravotní poj. hrazené zaměstnancem = $188\,000 * (4,5/100) = 8\,460$ Kč

Čistá mzda zaměstnance = $188\,000 - 12\,945 - 12\,220 - 8\,460 = 154\,375$ Kč

❖ **Pohled zaměstnance – benefit v nepeněžní podobě v hodnotě 20 000 Kč**

Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem = $168\,000 * (9/100) = 15\,120$ Kč

Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem = $168\,000 * (25/100) = 42\,000$ Kč

Zaokrouhlená superhrubá mzda = $168\,000 + 15\,120 + 42\,000 = 225\,120 = 225\,100$ Kč

Záloha na daň z příjmů = $225\,120 * (15/100) = 33\,765$ Kč

Daňová povinnost = $33\,765 - 24\,840$ (sleva na dani) = $8\,925$ Kč

Sociální poj. hrazené zaměstnancem = $168\,000 * (6,5/100) = 10\,920$ Kč

Zdravotní poj. hrazené zaměstnancem = $168\,000 * (4,5/100) = 7\,560$ Kč

Čistá roční mzda zaměstnance = $168\,000 - 8\,925 - 10\,920 - 7\,560 = 140\,595$ Kč

Roční příjem zaměstnance = $140\,595 + 20\,000 = 160\,595$ Kč

❖ **Pohled zaměstnance – benefit v peněžní podobě v hodnotě 30 000 Kč**

Základ daně = $168\,000 + 30\,000 = 198\,000$ Kč

Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem = $198\,000 * (9/100) = 17\,820$ Kč

Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem = $198\,000 * (25/100) = 49\,500$ Kč

Zaokrouhlená superhrubá mzda = $198\,000 + 17\,820 + 49\,500 = 265\,320 = 265\,300$ Kč

Záloha na daň z příjmů = $265\,300 * (15/100) = 39\,795$ Kč

Daňová povinnost = $39\,795 - 24\,840$ (sleva na dani) = $14\,955$ Kč

Sociální poj. hrazené zaměstnancem = $198\,000 * (6,5/100) = 12\,870$ Kč

Zdravotní poj. hrazené zaměstnancem = $198\,000 * (4,5/100) = 8\,910$ Kč

Čistá roční mzda zaměstnance = $198\,000 - 14\,955 - 12\,870 - 8\,910 = 161\,265$ Kč

❖ **Pohled zaměstnance – benefit v nepeněžní podobě v hodnotě 30 000 Kč**

Penzijní a životní pojištění neosvobozená část = $30\,000 - 20\,000 = 10\,000$ Kč

Základ daně = $168\,000 + 6\,000 = 178\,000$ Kč

Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem = $178\,000 * (9/100) = 16\,020$ Kč

Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem = $178\,000 * (25/100) = 44\,500$ Kč

Zaokrouhlená superhrubá mzda = $178\,000 + 16\,020 + 44\,500 = 238\,520 = 238\,500$ Kč

Záloha na daň z příjmů = $238\,500 * (15/100) = 35\,775$ Kč

Daňová povinnost = $35\,775 - 24\,840$ (sleva na dani) = $10\,935$ Kč

Sociální poj. hrazené zaměstnancem = $178\,000 * (6,5/100) = 11\,570$ Kč

Zdravotní poj. hrazené zaměstnancem = $178\,000 * (4,5/100) = 8\,010$ Kč

Čistá mzda zaměstnance = $168\,000 - 10\,935 - 11\,570 - 8\,010 = 137\,485$ Kč

Roční příjem zaměstnance = $137\,485 + 30\,000 = 137\,485$ Kč

3.6 Pomocné výpočty k odměně při pracovním jubileu

❖ **Pohled zaměstnavatele – odměna v peněžní podobě 2 000 Kč**

Základ daně = $14\,000 + 2\,000 = 16\,000$ Kč

Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem = $16\,000 * (9/100) = 1\,440$ Kč

Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem = $16\,000 * (25/100) = 4\,000$ Kč

Celkové daňově uznatelné náklady = $16\,000 + 1\,440 + 4\,000 = 21\,440$ Kč

❖ **Pohled zaměstnance – odměnu v peněžní podobě 2 000 Kč**

Základ daně = $14\,000 + 2\,000 = 16\,000$ Kč

Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem = $16\,000 * (9/100) = 1\,440$ Kč

Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem = $16\,000 * (25/100) = 4\,000$ Kč

Zaokrouhlená superhrubá mzda = $16\,000 + 1\,440 + 4\,000 = 21\,440 = 21\,500$ Kč

Záloha na daň z příjmů = $21\,500 * (15/100) = 3\,225$ Kč

Daňová povinnost = $3\,225 - 2\,070$ (sleva na dani) = $1\,155$ Kč

Sociální poj. hrazené zaměstnancem = $16\,000 * (6,5/100) = 1\,040$ Kč

Zdravotní poj. hrazené zaměstnancem = $16\,000 * (4,5/100) = 720$ Kč

Čistá mzda zaměstnance = $16\,000 - 1\,155 - 1\,040 - 720 = 13\,085$ Kč

3.7 Pomocné výpočty k příspěvku na sport a kulturu

❖ Pohled zaměstnavatele – zvýšení mzdy

Základ daně = $14\,000 + 1\,000 = 15\,000$ Kč

Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem = $15\,000 * (9/100) = 1\,350$ Kč

Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem = $15\,000 * (25/100) = 3\,750$ Kč

Celkové náklady = $15\,000 + 1\,350 + 3\,750 = 20\,100$ Kč

❖ Pohled zaměstnavatele – příspěvek na sport a kulturu – nepeněžní plnění

Celkové náklady = $18\,760 + 1\,000 = 19\,760$ Kč

❖ Pohled zaměstnance – zvýšení mzdy

Základ daně = $14\,000 + 1\,000 = 15\,000$ Kč

Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem = $15\,000 * (9/100) = 1\,350$ Kč

Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem = $15\,000 * (25/100) = 3\,750$ Kč

Zaokrouhlená superhrubá mzda = $15\,000 + 1\,350 + 3\,750 = 20\,100$ Kč

Záloha na daň z příjmů = $20\,100 * (15/100) = 3\,015$ Kč

Daňová povinnost = $3\,015 - 2\,070$ (sleva na dani) = 945 Kč

Sociální poj. hrazené zaměstnancem = $15\,000 * (6,5/100) = 975$ Kč

Zdravotní poj. hrazené zaměstnancem = $15\,000 * (4,5/100) = 675$ Kč

Čistá mzda zaměstnance = $15\,000 - 945 - 975 - 675 = 12\,405$ Kč

❖ Pohled zaměstnance – příspěvek na sport a kulturu – nepeněžní plnění

Příjem zaměstnance = $11\,710 + 1\,000 = 12\,710$ Kč

3.8 Pomocné výpočty k příspěvku na penzijní a životní pojištění

❖ Pohled zaměstnavatele – zvýšení mzdy o 20 000 Kč

Základ daně = $168\,000 + 20\,000 = 188\,000$ Kč

Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem = $188\,000 * (9/100) = 16\,920$ Kč

Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem = $188\,000 * (25/100) = 47\,000$ Kč

Celkové náklady = $188\,000 + 16\,920 + 47\,000 = 251\,920$ Kč

❖ **Pohled zaměstnavatele – příspěvek na penzijní a životní pojištění 20 000 Kč**

Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem = $168\,000 * (9/100) = 15\,120$ Kč

Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem = $168\,000 * (25/100) = 42\,000$ Kč

Celkové náklady = $168\,000 + 15\,120 + 42\,000 + 20\,000 = 245\,120$ Kč

❖ **Pohled zaměstnavatele – zvýšení mzdy o 30 000 Kč**

Základ daně = $168\,000 + 30\,000 = 198\,000$ Kč

Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem = $198\,000 * (9/100) = 17\,820$ Kč

Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem = $198\,000 * (25/100) = 49\,500$ Kč

Celkové náklady = $198\,000 + 17\,820 + 49\,500 = 265\,320$ Kč

❖ **Pohled zaměstnavatele – příspěvek na penzijní a životní pojištění 30 000 Kč**

Penzijní a životní pojištění neosvobozená část = $30\,000 - 24\,000 = 6\,000$ Kč

Základ daně = $168\,000 + 6\,000 = 174\,000$ Kč

Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem = $174\,000 * (9/100) = 15\,660$ Kč

Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem = $174\,000 * (25/100) = 43\,500$ Kč

Celkové náklady = $168\,000 + 15\,660 + 43\,500 + 30\,000 = 257\,160$ Kč

❖ **Pohled zaměstnance – zvýšení mzdy o 20 000 Kč**

Základ daně = $168\,000 + 20\,000 = 188\,000$ Kč

Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem = $188\,000 * (9/100) = 16\,920$ Kč

Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem = $188\,000 * (25/100) = 47\,000$ Kč

Zaokrouhlená superhrubá mzda = $188\,000 + 16\,920 + 47\,000 = 251\,920 = 251\,900$ Kč

Záloha na daň z příjmů = $251\,900 * (15/100) = 37\,785$ Kč

Daňová povinnost = $37\,785 - 24\,840$ (sleva na dani) = $12\,945$ Kč

Sociální poj. hrazené zaměstnancem = $188\,000 * (6,5/100) = 12\,220$ Kč

Zdravotní poj. hrazené zaměstnancem = $188\,000 * (4,5/100) = 8\,460$ Kč

Čistá mzda zaměstnance = $188\,000 - 12\,945 - 12\,220 - 8\,460 = 154\,375$ Kč

❖ **Pohled zaměstnance – příspěvek na penzijní a životní pojištění 20 000 Kč**

Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem = $168\,000 * (9/100) = 15\,120$ Kč

Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem = $168\,000 * (25/100) = 42\,000$ Kč

Zaokrouhlená superhrubá mzda = $168\,000 + 15\,120 + 42\,000 = 225\,120 = 225\,100$ Kč

Záloha na daň z příjmů = $225\,120 * (15/100) = 33\,765$ Kč

Daňová povinnost = $33\,765 - 24\,840$ (sleva na dani) = $8\,925$ Kč

Sociální poj. hrazené zaměstnancem = $168\,000 * (6,5/100) = 10\,920$ Kč

Zdravotní poj. hrazené zaměstnancem = $168\,000 * (4,5/100) = 7\,560$ Kč

Čistá roční mzda zaměstnance = $168\,000 - 8\,925 - 10\,920 - 7\,560 = 140\,595$ Kč

Roční příjem zaměstnance = $140\,595 + 20\,000 = 160\,595$ Kč

❖ Pohled zaměstnance – zvýšení mzdy o 30 000 Kč

Základ daně = $168\,000 + 30\,000 = 198\,000$ Kč

Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem = $198\,000 * (9/100) = 17\,820$ Kč

Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem = $198\,000 * (25/100) = 49\,500$ Kč

Zaokrouhlená superhrubá mzda = $198\,000 + 17\,820 + 49\,500 = 265\,320 = 265\,300$ Kč

Záloha na daň z příjmů = $265\,300 * (15/100) = 39\,795$ Kč

Daňová povinnost = $39\,795 - 24\,840$ (sleva na dani) = $14\,955$ Kč

Sociální poj. hrazené zaměstnancem = $198\,000 * (6,5/100) = 12\,870$ Kč

Zdravotní poj. hrazené zaměstnancem = $198\,000 * (4,5/100) = 8\,910$ Kč

Čistá roční mzda zaměstnance = $198\,000 - 14\,955 - 12\,870 - 8\,910 = 161\,265$ Kč

❖ Pohled zaměstnance – příspěvek na penzijní a životní pojištění 30 000 Kč

Penzijní a životní pojištění neosvobozená část = $30\,000 - 24\,000 = 6\,000$ Kč

Základ daně = $168\,000 + 6\,000 = 174\,000$ Kč

Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem = $174\,000 * (9/100) = 15\,660$ Kč

Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem = $174\,000 * (25/100) = 43\,500$ Kč

Zaokrouhlená superhrubá mzda = $174\,000 + 15\,660 + 43\,500 = 233\,160 = 233\,100$ Kč

Záloha na daň z příjmů = $233\,100 * (15/100) = 34\,965$ Kč

Daňová povinnost = $34\,965 - 24\,840$ (sleva na dani) = $10\,125$ Kč

Sociální poj. hrazené zaměstnancem = $174\,000 * (6,5/100) = 11\,310$ Kč

Zdravotní poj. hrazené zaměstnancem = $174\,000 * (4,5/100) = 7\,830$ Kč

Čistá mzda zaměstnance = $168\,000 - 10\,125 - 11\,310 - 7\,830 = 138\,735$ Kč

Roční příjem zaměstnance = $138\,735 + 30\,000 = 168\,735$ Kč

Zdroj: Vlastní.

Příloha č. 5

Zpracovaná data zjištěná z vyplněných dotazníků

Tab. č. 5.1 Spokojenost s benefity u společnosti Globus ČR, k.s., hypermarket v Opavě podle pohlaví dotazovaných zaměstnanců ze vzorku 8,6%.

Spokojenost s benefity	Pohlaví			
	Celkem dotazovaných	Ženy	Muži	Neuvedeno
Spokojen	10	6	3	1
Nespokojen	25	21	3	1
Nezajímá mě to	1	0	1	0
Neuvedeno	1	1	0	0

Tab. č. 5.2 Povědomí o zaměstnaneckých benefitech ve společnosti Globus ze vzorku 8,6% zaměstnanců

Počet osob, které znají x benefitů														Celkem
Benefity	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	-
Osoby	1	0	1	7	12	5	5	4	2	0	0	0	0	37
Celkem	26						11							37

Tab. č. 5.3 Procento povědomí zaměstnaneckých benefitů ve společnosti Globus ze vzorku 8,6% zaměstnanců

Povědomí zaměstnaneckých benefitů ve společnosti Globus z vybraného vzorku 8,6 %	
Procento osob, které znají více než 50% benefitů společnosti	$26/37 \cdot 100 = 30\%$
Procento osob, které neznají více než 50% benefitů společnosti	$11/37 \cdot 100 = 70\%$

Tab. č. 5.4. Povědomost jednotlivých benefitů, které společnost Globus ČR, k.s., hypermarket v Opavě nabízí svým zaměstnancům ze vzorku 8,6%

Povědomost o benefitech	Znají zaměstnanecké výhody společnosti	Neznají zaměstnanecké výhody společnosti
výhodné tarify	36	1
třináctá mzda	31	6
stravenky	29	8
jubilea	21	16
odměna při náboru	12	25
prodloužená dovolená	11	26
očkování	6	31
sport a kultura	6	31
příplatek nad rámec zákona	3	34
dary	2	35

Tab. č. 5.5. Zaměstnancké benefity dle přání zaměstnanců společnosti Globus ČR, k.s., hypermarket v Opavě ze vzorku 8,6%

Přání zaměstnanců na nový benefitní program	Požadovaný benefit	Nepožadovaný benefit	Požadovaný benefit v %
výhodné tarify	36	1	97%
třináctá mzda	34	3	92%
stravenky	31	6	84%
prodloužená dovolená	27	10	73%
rekreace	23	14	62%
jubileum	22	15	59%
sport a kultura	20	17	54%
penzijní a životní pojištění	18	19	49%
vzdělání	17	20	46%
odměna při náboru	17	20	46%
příplatek nad rámec zákona	13	24	35%
očkování	11	26	30%
dary	11	26	30%
půjčky	11	26	30%
příspěvek na dopravu	7	30	19%
sleva na zboží	6	31	16%
školky, jesle	6	31	16%
majetek spol. k soukromým účelům	5	32	14%
sociální výpomoc pozůstalým	5	32	14%

Zdroj: Vlastní